

Virpi Vainionpää

SOSIAALITOIMISTON JA PERHEKESKUKSEN VÄLISEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMISEN LÄHTÖKOHTIA

Haasteet, kehittämistarpeet ja kehittämisen tavoitteet työntekijöiden näkökulmasta

2016

Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Sosiaalialan koulutusohjelma

Sosiaali- ja terveysalan ylempi ammattikorkeakoulututkinto



SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: Sosiaali- ja terveysalan yksikkö

Koulutusohjelma: Sosiaali- ja terveysala ylempi AMK, Sosiaaliala

Tekijä: Virpi Vainionpää

Opinnäytetyön nimi: Sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välisen yhteistyön kehittämisen lähtökohtia - Haasteet, kehittämistarpeet ja kehittämisen tavoitteet työntekijöiden näkökulmasta

Ohjaaja: Timo Toikko

Vuosi: 2016

Sivumäärä: 129

Liitteiden lukumäärä: 9

Tutkimukseni kohteena on noin 15 000 asukkaan kunnan perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välinen yhteistyö. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa työntekijöiden näkökulmasta yhteistyön haasteista ja kehittämistarpeista. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia odotuksia ja kehittämisideoita työntekijöillä on yhteistyölle sekä millaisia tavoitteita työntekijät asettavat yhteistyön kehittämiselle. Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa paikallisen perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön kehittämistä varten.

Yhteistyön tarkastelu on ajankohtainen ja mielenkiintoinen tutkimusaihe organisaatiossa tapahtuvien muutosten vuoksi. Tutkimusta aloittaessani sosiaalitoimisto on juuri muuttanut samaan rakennukseen perhekeskuksen kanssa. Tutkimuksen aikana sosiaalitoimisto on liitetty samaan liikelaitoskuntayhtymän organisaatioon, jossa perhekeskus on toiminut muutamien vuosien ajan.

Tutkimuksen aineisto koostuu sähköpostikyselyn vastauksista, fokusryhmistä, ideointipajasta, keskusteluista, sähköposteista, työkokouksista ja tutustumiskierroksista. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka aineiston olen analysoinut sisällönanalyysin keinoin. Työntekijät ovat osallistuneet aineiston analysointiin tarkastelemalla kerättyä tietoa. Tutkimuksen viitekehyksenä toimivat yhteistyön, moniammatillisen yhteistyön sekä oppivan organisaation käsitteet. Tutkimus on sidoksissa paikallisen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen konteksteihin.

Tutkimus antaa tietoa paikallisen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välisen yhteistyön kehittämiseksi. Työntekijöillä on paljon näkemyksiä ja kokemuksia siitä, millaisia haasteita yhteistyössä on sekä miten yhteistyötä tulisi työntekijöiden mielestä jatkossa kehittää. Tutkimuksen aikana on toteutettu osa työntekijöiden ideoista sekä tehty suunnitelmia ja laadittu tavoitteita yhteistyön kehittämiseksi.

Avainsanat: sosiaalitoimisto, perhekeskus, yhteistyö, moniammatillinen yhteistyö, yhteistyön kehittäminen, oppiva organisaatio

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Health care and Social services

Degree program: Master`s in Social services

Author: Virpi Vainionpää

Title of thesis: The starting points for develop collaboration between the social service center and family center - Challenges, development needs and development aims from the perspective of employees

Supervisor: Timo Toikko

Year: 2016

Number of pages: 129 Number of appendices: 9

The subject of my study is a collaboration between the family service center and the social service center in a municipality of about 15 000 inhabitants. The aim of this study is to provide information of the employees perspective about the challenges and development needs in collaboration. This study also examines what kind of expectations and ideas the employees have for the collaboration between the family service center and the social service center, as well as what kind of aims the employees want to set for to develop collaboration. The purpose of this study is to provide information for the development of collaboration between the family service center and the social service center.

Reviewing collaboration is a topical and interesting research issue because of the changes in the organization. In the beginning of the research the social service center has just moved into the same building with the family service center. During the study, the social service center will be integrated into the same establishment organization that the family service center has been operating for few years.

The study dossier consists of e-mail inquiry responses, focus groups, workshop event, discussions, e-mails, work meetings and work community tours. This is a qualitative research and I have analyzed the dossier with the content analysis. The employees have been involved in the analysis process. The frame context of the study is concepts of collaboration, multidisciplinary co-operation and a learning organization. The study is connected to the contexts of the local social service center and family service center.

This study provides information for develop collaboration between the local social service center and family service center. Employees have a lot of experiences and ideas on the challenges and problems of collaboration and ideas how to develop collaboration. During the study, a few ideas of the employees' has been accomplished, made plans and aims drawn up to develop the collaboration.

Keywords: social service center, family service center, collaboration, multidisciplinary co-operation, learning organization

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

THESIS ABSTRACT

1 JOHDANTO	7
2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT	9
2.1 Tutkimuksen aiheen valinta.....	9
2.2 Tutkimusympäristö ja tutkimukseen osallistuvat tahot	12
2.2.1 Perhekeskus	14
2.2.2 Sosiaalitoimisto	17
2.3 Yhteistyö ja moniammatillinen yhteistyö.....	19
2.4 Oppiva organisaatio	22
3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET SEKÄ TUTKIMUSKYSYMYKSET	27
3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet	27
3.2 Tutkimuskysymykset	29
4 AINEISTO JA KÄYTETYT MENETELMÄT.....	31
4.1 Tutkimukselliset periaatteet ja toimintatavat.....	31
4.2 Tutkimuksen kohderyhmän valinta.....	34
4.3 Oma roolini ja asemani tutkimuksessa.....	36
4.4 Aineisto ja sen hankinta	42
4.4.1 Sähköpostikysely	45
4.4.2 Fokusryhmät	47
4.4.3 Yhteistyön kehittämisen ideointipaja	50
4.4.4 Muut aineistot.....	51
4.5 Aineiston käyttö ja analysointi	52
4.6 Aineiston keruun, käytön ja analysoinnin vaiheet.....	55

5	TULOKSET	64
5.1	Yhteistyön nykytilanne	66
5.2	Yhteistyön ja sen kehittämisen ongelmat ja haasteet.....	67
5.3	Tarpeet, toiveet ja odotukset yhteistyötä ja sen kehittämistä kohtaan sekä ideat yhteistyön kehittämiseksi	70
5.3.1	Asiakastyötä koskevat asiat	70
5.3.2	Työyhteisöä koskevat asiat	74
5.4	Yhteistyön kehittämiselle asetetut tavoitteet ja suunnitelmat	79
5.5	Muut tutkimuksen aikana syntyneet tulokset ja tuotokset.....	80
6	POHDINTA	84
6.1	Tutkimuksen tavoitteiden toteutuminen.....	84
6.2	Tutkimukselliset ratkaisut	87
6.3	Mitä jatkossa?	93
	LÄHTEET	96
	LIITEET	99

1 JOHDANTO

Tutkimuksessa tarkastellaan noin 15 000 asukkaan kunnan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden välistä yhteistyötä. Kohderyhmänä ovat kaikki sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijät. Tutkimuksen kohteena olevan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen organisaatiot ja toimintakulttuurit ovat tutkimuksen aikana muutosvaiheessa. Kunnan peruspalveluiden järjestämistä on organisoitu vuodesta 2009 lähtien siten, että alueen terveyden- ja vanhustenhuollon sekä ympäristöterveydenhuollon palveluiden tuottamisesta vastaa kolmen kunnan yhteisomistuksessa toimiva liikelaitoskuntayhtymä. Perhekeskuksen toiminta on kuulunut liikelaitoskuntayhtymään vuodesta 2009 lähtien. Palvelurakennemuutoksen myötä myös sosiaalipalvelut on päätetty liittää vuonna 2013 samaan liikelaitoskuntayhtymään, minkä jälkeen sosiaalitoimisto ja perhekeskus toimivat sekä samassa organisaatiossa että samassa rakennuksessa.

Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston organisaatioissa, toimintakulttuurissa ja yhteistyössä on tapahtunut monenlaisia muutoksia vuosien mittaan, joista minulla on myös omakohtaisia kokemuksia. Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteistyötä ei ole tällä tavalla paikallisesti ja tutkimuksellisesti tarkasteltu aiemmin. Tutkimus on ajankohtainen sekä paikallisesti että valtakunnallisesti tapahtuvien palvelurakenteiden uudistusten vuoksi. Arvelen tästä tutkimuksesta olevan hyötyä etenkin paikallisella tasolla perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön kehittämisessä.

Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka tarkoituksena on tuottaa tietoa perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön kehittämistä varten. Organisaatiomuutoksista johtuen olen nähnyt tarpeelliseksi valita tutkimukseen perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden näkökulman. Ennen yhteistyön kehittämistä on tärkeää saada tietoa siitä, miten yhteistyö sujuu sekä millaisia haasteita, ongelmia ja kehittämistarpeita yhteistyössä on. Myös työntekijöiden ideat ja visiot ovat merkityksellisiä yhteistyön kehittämisen kannalta. Näiden asioiden näkyväksi tekeminen ja yhteinen tarkastelu rakentaa samalla työntekijöiden keskinäistä yhteistä ymmärrystä yhteistyön tilanteesta, minkä voidaan nähdä olevan hyvä lähtö-

kohta yhteistyön kehittämiseksi jatkossa. Ajattelen, että työntekijöiden osallisuus tutkimuksessa tukee myös työntekijöiden motivaation syntymistä ja sitoutumista yhteistyöhön ja sen kehittämiseen.

Tutkimuksen raportti on osa opinnäytetyötäni. Raportin ensimmäisessä osassa kerron tutkimuksen lähtökohdat; perustelen tutkimusaiheen valinnan, kuvaan tutkimusympäristön ja tutkimukseen osallistuvat tahot sekä tutkimuksen taustalla vaikuttavat yhteistyön, moniammatillisen yhteistyön ja oppivan organisaation käsitteet. Seuraavassa luvussa esittelen tutkimuksen tarkoituksen, tavoitteet ja tutkimuskysymykset. Seuraavaksi kerron aineistosta ja tutkimuksessa käytetyistä menetelmistä. Tässä luvussa kerron, millaisia periaatteita ja toimintatapoja tutkimuksessani on noudatettu, perustelen kohderyhmän valinnan, sekä kerron omasta roolistani ja asemastani tutkimuksessa. Tässä luvussa kerron myös miten olen hankkinut tutkimuksen empiirisen aineiston, miten olen aineistoa käyttänyt ja miten aineisto on analysoitu. Seuraavassa luvussa eli tutkimuksen tulososiossa olen kertonut tutkimuksen tulokset peilaten niitä tutkimuskysymyksiin. Tuloksissa kerron, millaisena sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijät näkevät yhteistyön tilanteen, millaisia haasteita ja ongelmia yhteistyössä ja sen kehittämiseksi on, millaisia toiveita ja odotuksia työntekijöillä on yhteistyötä ja sen kehittämistä kohtaan sekä millaisia ideoita työntekijöillä on yhteistyön kehittämiseksi. Tuloksissa kerron myös, millaisia tavoitteita ja suunnitelmia yhteistyön kehittämiseksi laaditaan. Lisäksi kerron, mitä muita tuloksia ja tuotoksia tutkimusprosessin aikana on syntynyt. Raportin lopussa tuon esille omaa pohdintaani tutkimuksen toteuttamisesta, tutkimuksellisista valinnoista ja ratkaisuksista, tutkimuksen tuloksista ja merkityksestä sekä tuon esille ehdotuksiani jatkosta.

2 TUTKIMUKSEN LÄHTÖKOHDAT

2.1 Tutkimuksen aiheen valinta

Sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen väliseen yhteistyöhön liittyvä tutkimus on ajankohtainen aihe monesta syystä. Tutkimuksen aineiston hankinta ajoittuu ajalle 2012-2013, jolloin valtakunnallisesti ajankohtaisuutta voidaan tarkastella esimerkiksi sosiaali- ja terveystalouden strategian näkökulmasta. Strategian mukaan tavoitteina on muun muassa sosiaali- ja terveydenhuollon palvelujärjestelmän, palveluiden rakenteiden ja organisoinnin uudistaminen ja yhtenäistäminen, palveluiden laadukas ja tehokas tuottaminen, saumattoman kokonaisuuden muodostaminen lapsiperheiden palveluista yli nykyisten toimialarajojen sekä tiivis yhteistyö eri hallinnonalojen välillä. (ks. Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020, 2011; ks. Valtioneuvoston selonteko kunta- ja palvelurakenneuudistuksesta, 2009). Niin ikään tutkimuksen sosiaali- ja terveydenhuollon kansallisessa kehittämisohjelmassa (KASTE 2012-2015) on tavoiteltu näitä samoja asioita sekä painotettu eri tahojen yhteistyötä ja sen kehittämistä. Lisäksi tutkimusprosessin aikana on meneillään sosiaalihuoltolain kokonaisuudistus, jonka yhteydessä on nostettu esille ammattilaisten välisen yhteistyön merkitys (ks. Sosiaali- ja terveysministeriö, 2015).

Tutkimukseni kohteena olevan kunnan peruspalveluiden järjestämistä on organisoitu vuodesta 2009 lähtien uudella tavalla; alueen terveyden- ja vanhustenhuollon sekä ympäristöterveydenhuollon palveluiden tuottamisesta vastaa kolmen kunnan yhteisomistuksessa toimiva liikelaitoskuntayhtymä. Perhekeskuksen toiminta on kuulunut liikelaitoskuntayhtymän toimintaan vuodesta 2009 lähtien. Sosiaalipalvelut, mukaan lukien paikallinen sosiaalitoimisto, on päätetty liittää vuoden 2013 alusta lähtien tähän samaan liikelaitoskuntayhtymään. Kahden muun kunnan osalta ratkaisua sosiaalipalveluiden liittämistä liikelaitoskuntayhtymään ei ole vielä tehty, joten tutkimuksen kohderyhmänä olevan kunnan sosiaalipalvelut ovat näiden kolmen kunnan osalta ensimmäiset, jotka liikelaitoskuntayhtymään siirtyvät. Tutkimukseni kohteena on siis noin 15 000 asukkaan kunnan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välinen yhteistyö.

Tutkimukseni aiheen valintaan on vaikuttanut keskeisesti myös oma työni sosiaali-palveluissa. Omaan perustyöhöni sisältyy eri tahojen kanssa tehtävä yhteistyö, ja yksi keskeisistä yhteistyötahoista on aina ollut perhekeskus. Lisäksi olen saanut vuosien mittaan olla mukana erilaisissa työhöni liittyvissä yhteistyön foorumeissa, kehittämisprojekteissa ja kokeiluissa työryhmän jäsenenä tai oman työkenttäni edustajana. Paikallisen perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välistä yhteistyötä, sen haasteita ja kehittämistarpeita, ei ole tarkasteltu tutkimuksellisesti aiemmin.

Sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välisen yhteistyön tarkastelu tuntuu itselleni luontevalta ja kiinnostavalta aihevalinnalta. Olen miettinyt, toimiiko perhekeskuk-sen ja sosiaalitoimiston yhteistyö eri tilanteissa niin hyvin kuin se voisi toimia ja miten yhteistyötä voitaisiin yhdessä kehittää. Omassa työssäni olen kohdannut etenkin viimeksi kuluneiden vuosien aikana tilanteita, joissa olen pohtinut yhteis-työssä vuosien mittaan tapahtuneita muutoksia. Jostakin syystä yhteistyöstä on esimerkiksi jäänyt pois sellaisia käytäntöjä, jotka aikoinaan vaikuttivat toimivilta. Olen keskustellut tästä jonkin verran omassa työyhteisössäni, ja olen huomannut yhteistyöhön liittyvien asioiden ja käytäntöjen puhuttavan ja mietityttävän myös muita perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöitä. Tästä syystä olen arvellut tutkimukseni aiheen olevan työntekijöiden näkökulmasta ajankohtainen sekä kos-kettavan ja kiinnostavan työntekijöitä. Lisäksi arvelen, että yhteistyön tarkasteluksi ja kehittämisen etenemiseksi ei riitä, että kukin omalla tahollaan tai omassa mie-lessään pohtii, mikä yhteistyöstä tekee haastavaa ja mitä voisi tehdä toisin. Mie-lestäni tällaisessa organisaation muutostilanteessa ja kahden erilaisen työyhteisön yhteen sulauttamisen vaiheessa on hyvä aloittaa yhteistyön tarkastelu työntekijöi-den näkökulmasta; tutkimukseni keskittyy perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden kokemuksiin ja näkemyksiin.

Vaikka minulla jo onkin oman työni kautta tuntuma siihen, että yhteistyössä on haasteita ja yhteistyötä tulisi mielestäni kehittää, en voi kuitenkaan ennen tutkimis-ta tietää, millaisia näkemyksiä muilla työntekijöillä on. Minulla ei ole riittävästi tietoa myöskään siitä, millaisissa tilanteissa muut sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijät tekevät yhteistyötä keskenään. Tämän vuoksi olen ajatellut, että ensin tulisi kartoittaa, millaisissa tilanteissa työntekijät tekevät yhteistyötä, miten työnte-

kijät kokevat yhteistyön, mikä yhteistyössä koetaan haastavaksi tai ongelmalliseksi sekä mitä asioita yhteistyössä tulisi kehittää. Työntekijöillä on omakohtaisia, mahdollisesti toisistaan poikkeaviaakin kokemuksia, ajatuksia ja näkemyksiä yhteistyöstä sekä ideoita yhteistyön kehittämiseen liittyen. Kun nämä asiat on nostettu esille ja tuotu yhteisesti tarkasteltavaksi, voidaan yhteistyön tilannetta ymmärtää paremmin, ja yhteistyön ongelmille ja haasteille voidaan ryhtyä tekemään jotakin ja ideoida kehittämistä yhdessä.

Arvelen tästä tutkimuksesta olevan hyötyä paikallisesti perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön kehittämisessä. Tutkimuksen myötä saadaan näkyväksi, mitkä asiat työntekijät näkevät tärkeinä ja merkityksellisinä yhteistyötä ja sen kehittämistä ajatellen. Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston toimintakulttuuriin sisältyy, että työntekijät osallistuvat kehittämiseen ja tämän perusteella arvelen, että työntekijöillä on aito mahdollisuus osallistua yhteistyön kehittämiseen jatkossakin. Arvelen, että työntekijöiden osallistuminen, kokemusten ja näkemysten kuuleminen ja näkyväksi tekeminen, auttaa työntekijöitä myös motivoitumaan ja sitoutumaan yhteistyön kehittämiseen jatkossa. Yhteistyön tutkiminen työntekijöiden näkökulmasta sekä yhteistyön kehittäminen ovat linjassa paikallisen liikelaitoskuntayhtymän henkilöstöstrategian kanssa, josta kerron tarkemmin kappaleessa Tutkimusympäristö ja tutkimukseen osallistuvat tahot.

Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston palveluiden ja toimintojen yhteisenä tavoitteena voidaan nähdä kuntalaisten hyvinvointi ja hyvinvoinnin edistäminen. Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston asiakaskunnan tuen tarpeet ja palveluiden järjestäminen edellyttävät yhteistyötä. Toivon, että tutkimuksesta olisi pidemmällä tähtäimellä hyötyä myös asiakkaiden tukemisessa ja palveluiden kehittämisessä, vaikka tällä tutkimuksella ei pyritäkään suoranaisesti tarkastelemaan yhteistyötä asiakasnäkökulmasta. Voidaan kuitenkin ajatella, että silloin kun perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välinen yhteistyö toimii hyvin, myös asiakkaat saavat paremmin yksilöllisempää tukea.

2.2 Tutkimusympäristö ja tutkimukseen osallistuvat tahot

Tutkimusympäristönä on noin 15 000 asukkaan kunnan perhekeskus ja sosiaali-toimisto. Perhekeskuksen toiminnot ja palvelut painottuvat enemmän terveysalalle ja siihen liittyvään asiantuntemukseen, kun taas vastaavasti sosiaalitoimiston toiminnot ja palvelut painottuvat sosiaalialan osaamiseen. Vuoteen 2012 saakka tutkimukseni kohderyhmänä oleva kunta on järjestänyt sosiaalipalvelut pääosin itse, minkä lisäksi kunta on ostanut yksityiseltä sektorilta, kuntayhtymiltä tai muilta kunnilta on sellaisia palveluita, joita ei paikkakunnalla ole tai jotka on muista syistä katsottu tarpeellisenä järjestää ostopalveluina. Tutkimusta aloittaessani sosiaali-toimisto on kuulunut vielä kunnan organisaatioon, kun taas perhekeskus on toiminut liikelaitoskuntayhtymän alaisuudessa vuodesta 2009 lähtien. Vuoden 2013 alusta lähtien sosiaalitoimisto kuuluu samaan liikelaitokseen, jossa tuotetaan kunnan järjestämisvastuulle kuuluvat terveyden- ja sairaanhoitopalvelut, vanhustenhuollon palvelut sekä ympäristöterveydenhuollon palvelut.

Tässä paikallisessa liikelaitoskuntayhtymässä palveluiden järjestämisestä vastaa kunnan organisaatioon kuuluva tilaajalautakunta. Ylintä päätösvaltaa käyttää yhtymäkokous, joka koostuu jäsenkuntien kunnanhallitusten valitsemista edustajista. Hallinnosta, toiminnasta ja sisäisestä valvonnasta vastaa johtokunta, joka delegoi päätösvaltaa viranhaltijoille. Hallinnon ja talouden ulkoisesta valvonnasta vastaavat tarkastuslautakunta ja tilintarkastaja. Yksilöjaoston tehtävänä on käsitellä erityislainsäädännössä määrätyt yksilöön kohdistuvat asiat. Liikelaitoksella on myös johtoryhmä, johon kuuluvat liikelaitoksen hallintojohtaja, hoitotyön johtaja, johtava ylilääkäri, ikääntyneiden palvelujohtaja, talousjohtaja, terveysvalvonnan johtaja, työterveyspalveluiden ylilääkäri, sosiaalijohtaja sekä tiedottaja. Liikelaitoksella on oma henkilöstöhallinto, taloushallinto, tietohallinto, kirjaamo ja tiedotuskäytännöt. Liikelaitos laatii vuosittain talousarvion, tilinpäätöksen, toimintakertomuksen ja henkilöstöraportin. Liikelaitoksella on omat kokonaisstrategiset linjaukset sekä lisäksi osastokohtaiset tai toiminnallisiin vastuualueisiin jaetut strategiat.

Liikelaitoksen henkilöstöstrategian 2009-2016 mukaan liikelaitoksen henkilöstöstrategiset arvot ovat osallisuus, luottamus, kunnioitus, oikeudenmukaisuus ja ta-

sapuolisuus, avoimuus ja asiakaslähtöisyys. Osallisuudella tarkoitetaan henkilöstön vaikutusmahdollisuuksia muutoksiin, oman työn suunnitteluun ja kehittämiseen sekä esimiesten tukea näihin. Työyhteisötaidot ja työyhteisöoppiminen nähdään merkityksellisinä etenkin työntekijöiden sitoutumisen kannalta. Keskinäisen luottamuksen ja yhteishengen rakentaminen nähdään tärkeänä. Kunnioitusta osoitetaan kuuntelemalla ja huomioimalla muita sekä hyväksymällä erilaisuus, uudet ideat ja käytännöt. Oikeudenmukaisuus ja tasapuolisuus merkitsevät, että kaikki kohtelevat toisia ihmisiä, niin asiakkaita kuin henkilöstöäkin, sovittujen periaatteiden mukaisesti. Työyksiköissä ja hallinnossa pyritään avoimuuteen ja matalaan organisaatioon. Asiakaslähtöisyydellä tarkoitetaan asiakkaiden ja potilaiden palvelutarpeisiin vastaamista, yhdenvertaista kohtelua sekä hyvinvoinnin ja terveyden edistämistä.

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat paikallisen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen kaikki työntekijät asemasta, ammattinimikkeestä, tittelistä ja kokemustaustasta riippumatta. Tutkimuksen kohderyhmässä ja koko toimialueella on yhteensä 43 työntekijää, jotka ovat työsuhteessa, virkasuhteessa tai esimiehiä. Työntekijät voivat olla töissä osa-aikaisesti tai kokopäiväisesti, ja työntekijöillä on määräaikainen tai vakituinen työsuhde. Paikallinen sosiaalitoimisto on toiminut fyysisesti samassa rakennuksessa perhekeskuksen kanssa elokuusta 2012 lähtien, jolloin sosiaalitoimisto on muuttanut yhtä alueen erillistä toimipistettä lukuun ottamatta samaan rakennukseen perhekeskuksen kanssa. Ennen sosiaalitoimiston muuttoa on perhekeskus toiminut rakennuksessa parin vuoden ajan.

Sekä perhekeskuksen että sosiaalitoimiston sisällä on työryhmiä, joilla on erilaisia tavoitteita ja toimintakäytäntöjä. Sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijät ovat tavanneet toisiaan yhteistyön merkeissä kaksi tai kolme kertaa vuodessa. Erilaisten työryhmien ja tiimien sisällä sekä yksittäisten työntekijöiden välillä yhteistyötä on lisäksi kuukausittain, viikoittain tai jopa lähes päivittäin esimerkiksi yhteisten asiakkaiden asioissa. Tutkimusta aloittaessani perhekeskuksen työntekijät ovat saaneet tiimikoulutusta sekä rakentaneet tiimejä ja kehittäneet tiimien toimintaa, kun taas sosiaalitoimisto on vasta tekemässä päätöstä tiimikoulutuksen hankkimisesta. Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston tiimikoulutusten, tiimien ja työryh-

mien toimintatavat ja sisällöt voivat olla toisiinsa nähden hyvinkin erilaiset. Lisäksi on hyvä huomioda, että osalla perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöillä on omalla alallaan pitkä, useiden vuosien ja jopa vuosikymmenten pituinen työkokemus, ja työyhteisö on saattanut pysyä pitkään samana tai vaihtua. Toisaalta työyhteisössä voi olla työntekijöitä, jotka ovat hiljakkoin valmistuneet ammattiin ja aloittaneet työskentelyn sosiaalitoimistossa tai perhekeskuksessa vasta vähän aikaa sitten. Jokaisella työntekijällä on oma elämäkokemuksensa, taustansa ja työhistoriansa sekä asemansa työyhteisössä, mitkä omalta osaltaan vaikuttavat työntekijöiden omakohtaisten näkemysten ja toisaalta myös yhteisön yhteisten näkemysten ja kokemusten muodostumiseen.

Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välillä voi olla erilaisia jännitteitä liittyen esimerkiksi palvelurakenteen muutoksiin ja organisaatiossa tapahtuviin muihin muutoksiin, organisaation asettamiin raameihin ja keskenään erilaisiin toimintakulttuureihin. Jännitteitä molemmille tahoille voivat aiheuttaa erilaiset ennakoidut ja odottamattomat muutokset sosiaalipalveluiden siirtyessä liikelaitoskuntayhtymään, sosiaalitoimiston muutto perhekeskuksen kanssa samoihin tiloihin sekä epätietoisuus muutosten seurauksista. Työyhteisöillä on sääntöjä ja toimintatapoja, jotka ovat syntyneet ja muokkautuneet vuosien saatossa ja joita ei ole varsinaisesti mihinkään kirjoitettu eikä välttämättä edes ääneen sanottu. Lisäksi on olemassa sekä erillisiä että yhteisiä lakeja ja säädöksiä, jotka koskevat perhekeskuksen toimintoja ja sosiaalitoimiston toimintoja yhdessä tai erikseen, ja nämä ovat omalta osaltaan luoneet eroja toimintakulttuureihin. Nämä seikat voivat vaikuttaa perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston näkökulmiin sekä tutkimukseen liittyviin tilanteisiin esimerkiksi aineiston keruun eri vaiheissa.

2.2.1 Perhekeskus

Paikallisen perhekeskuksen palveluihin ja toimintoihin kuuluvat v. 2012-2013 seuraavat kokonaisuudet:

- *perhekeskuksen asiakkaiden ajanvaraus ja neuvonta*
- *perhesuunnittelu*
- *äitiysneuvola*

- *lastenneuvola*
- *koululaisten ja opiskelijoiden terveydenhoito*
- *neuvolan aikuisvastaanotto*
- *työttömien terveydenhoito*
- *terveyden edistäminen*
- *ennaltaehkäisevä perhetyö*
- *perheneuvola*
- *psykologipalvelut*
- *toimintaterapia*
- *puheterapia*
- *neuvolatyön johtaminen*

Perhesuunnitteluneuvolan palveluita ovat muun muassa raskauden suunnitteluun ja ehkäisyyn sekä seksuaaliterveyteen liittyvät asiat. Äitiysneuvolan palveluita ovat muun muassa lastaan odottavien vanhempien vastaanottokäynnit tutkimuksineen sekä perhevalmennus. Äitiys- ja perhesuunnittelutyön tavoitteena on seksuaaliterveyden edistäminen, äidin ja sikiön terveyden turvaaminen, vanhemmuuden kasvun tukeminen sekä moniammatillinen perheen tukeminen mahdollisimman varhaisessa vaiheessa.

Lastenneuvolapalvelut on tarkoitettu alle kouluikäisille lapsille ja heidän perheilleen. Lastenneuvolan palveluihin kuuluvat muun muassa lasten terveyteen ja kehitykseen liittyvät tarkastukset sekä rokotukset.

Puheterapian palveluihin kuuluvat muun muassa tutkimukset ja kuntouttavat puheterapiapalvelut lapsille ja heidän perheilleen sekä aikuisille. Toimintaterapia puolestaan on suunnattu lapsille, ja palveluihin kuuluvat toimintaterapian arviointi ja kuntouttava tai ylläpitävä toimintaterapia, joilla tuetaan lapsen kehitystä.

Perheneuvolan palveluiden tarkoituksena on tukea lapsia, nuoria ja heidän perheitään erilaisissa elämäntilanteissa, kuten lapsen kehitykseen ja käyttäytymiseen liittyvissä asioissa, vanhemmuudessa sekä perhe-elämään ja parisuhteeseen liittyvissä asioissa. Perheneuvolan palveluihin kuuluvat muun muassa ohjaus ja neuvonta, lasten kehitykseen ja tunne-elämään liittyvät tutkimukset ja tukikäynnit, oppimisvaikeuksien selvittely ja kuntoutus sekä perhesuhteisiin ja vanhempien parisuhteeseen liittyvien asioiden selvittely ja tuki.

Perhekeskuksen psykologipalvelut ovat perusterveydenhuollon palvelua, ja palvelu on suunnattu nuorille, aikuisille ja ikääntyville. Psykologipalveluihin kuuluvat tutkimukset sekä asiakkaiden ohjaus ja neuvonta erilaisissa psyykkisesti kuormittavissa tilanteissa, elämänmuutoksissa ja kriiseissä.

Koulu- ja opiskelijaterveydenhuollon palveluihin kuuluvat koululaisten ja opiskelijoiden terveyden ja hyvinvoinnin tukeminen, kuten ohjaus ja neuvonta, terveystarkastukset, rokotukset ja oppilashuoltotyö. Aikuisten neuvolapalvelut sisältävät muun muassa rokotukset, ikäkausitarkastukset sekä työttömien terveystarkastukset.

Perhekeskuksessa puhutaan perhetyöstä yleisesti perheiden tukemiseen liittyvänä, kaikkien perhekeskuksessa toimivien työtehtäviin kuuluvana yhteisenä työnä. Perhetyöntekijä ja perheohjaaja –nimikkeellä perhekeskuksessa työskentelevät alle kouluikäisten lapsiperheiden kanssa auttaen, tukien ja ohjaten. Osa perhekeskuksessa toimivista perhetyöntekijöistä ja –ohjaajista toimii työntekijöinä myös lastensuojelun perhetyössä. Lisäksi perhekeskuksessa työskentelee terveyden edistämisen koordinaattori, jonka tehtäviin kuuluu terveyden edistämiseen liittyvien toimintatapojen kehittäminen.

Perhekeskuksen kaikissa toiminnoissa ja palveluissa painotetaan moniammatillista työskentelyä ja tiimityötä. Liikelaitoskuntayhtymän strategia 2009-2016 ja toimialakohtaiset strategiat tukevat monialaista toimintatapaa. Perhekeskuksessa on jo vuosien ajan toiminut erilaisia tiimejä, ja perhekeskuksen työntekijät ovat saaneet pidempiaikaisen, prosessimaisen koulutuksen tiimityöskentelyyn. Perhekeskuksen tiimit ovat käytettävissä asiakkaan tukemiseksi tarpeen mukaan, ja asiakkaan on mahdollista saada tiimityöskentelyn kautta kokonaisvaltaisempaa tukea. Perhekeskuksen tiimiin kuuluvat terveydenhoitajat, lääkäri, psykologi, perheneuvolan työntekijät, toimintaterapeutti, puheterapeutti sekä perheohjaajat ja perhetyöntekijät. Perhekeskuksessa kehitetään myös palveluita ja toimintoja aktiivisesti.

Terveystenhoitajien ja perhetyöntekijöiden esimiehenä toimii neuvolatyön osastonhoitaja ja osastonhoitajan esimiehenä hoitotyön johtaja. Sen sijaan perheneuvolan psykologin ja sosiaalityöntekijän, perhekeskuspsykologin, toimintaterapeutin ja puheterapeutin esimiehenä toimii vastaava erityistytöntekijä, joka toimii paikallisen perhekeskuksen ulkopuolella. Perhekeskuksessa toimivilla lääkäreillä on puolestaan esimiehenä johtava ylilääkäri.

Tutkimukseni aikana perhekeskuksessa työskentelee yhteensä 26 työntekijää.

Perhekeskuksen työntekijät v. 2012-2013 ammattinimikkeittäin:

- *terveydenhoitajat*
- *kätilö-terveydenhoitaja*
- *perhekeskuksen lääkärit*
- *neuvolatyön osastonhoitaja*
- *vastaanottosihteerit*
- *perheneuvolan sosiaalityöntekijä*
- *perheneuvolan psykologi*
- *perhekeskuksen psykologi*
- *puheterapeutti*
- *toimintaterapeutti*
- *perhetyöntekijät ja perheohjaajat*
- *terveyden edistämisen koordinaattori*

Edellä lueteltujen perhekeskuksen palveluiden ja työntekijöiden työn sisällöistä löytyy tarkempaa tietoa liitteenä olevasta perhekeskuksen toimijamatriisista (liite 6).

2.2.2 Sosiaalitoimisto

Paikallisen sosiaalitoimiston palveluihin ja toimintoihin kuuluvat seuraavat kokonaisuudet v. 2012-2013:

- *sosiaalitoimiston asiakkaiden ajanvaraus ja neuvonta*
- *toimeentulotuki*
- *muu aikuissosiaalityö: esim. kuntouttava työtoiminta sekä työttömien ja opiskelijoiden ohjaus ja neuvonta*
- *vammaispalvelut ja alle 65-vuotiaiden omaishoito*
- *lastensuojelu: avohuolto, sijaishuolto ja jälkihuolto sekä perhetyö*
- *lastenvalvojan palvelut: elatus- ja isyysasiat*

- *sosiaalityön hallinto ja johtaminen*

Aikuissosiaalityön palveluihin kuuluvat toimeentulotuki, sosiaaliturvatyö, päihdepalvelut, sosiaalinen kuntoutus, asumispalvelut, kotouttamistyö ja työllisyyspalvelut. Laajemmin katsottuna aikuissosiaalityöhön sisältyvät myös vammaispalvelut ja mielenterveyskuntoutus.

Vammaispalveluihin kuuluvat muun muassa kehitysvammaisten ja vaikeavammaisten palveluasumisen ja tilapäishoidon järjestäminen, kuljetuspalvelut, asunnonmuutostyöt, päivittäisistä toiminnoista suoriutumiseen tarvittavat välineet ja laitteet, henkilökohtaisen avun ja kuntoutusohjauksen järjestäminen sekä sopeutumisvalmennus. Vammaispalveluihin kuuluvat myös päivä- ja työtoiminnan aamu- ja iltapäiväkerhotoiminnan sekä perusopetuksen jälkeisten tukitoimien järjestäminen kehitysvammaisille. Lisäksi vammaispalveluihin kuuluvat alle 65-vuotiaiden omaishoitoon liittyvät asiat.

Lastensuojelun tarkoituksena on turvata lapsen oikeus turvalliseen kasvuympäristöön, tasapainoiseen ja monipuoliseen kehitykseen sekä erityiseen suojeluun. Lastensuojelussa huolehditaan lasten ja nuorten lastensuojelun tarpeen arvioinnista sekä lasten ja heidän perheidensä tarvitsemista avohuollon ja sijaishuollon palveluista. Perhetyö on lastensuojelun asiakkaana olevan lapsen tai nuoren ja hänen perheensä tueksi suunnattu avohuollon tukipalvelu.

Lastenvalvojan palveluihin kuuluvat lapsen isyyden selvittämiseen, tunnustamiseen ja vahvistamiseen liittyvät asiat sekä lasta koskevat huoltajuus- ja elatusasiat ja sopimusten teot lasten vanhempien ja huoltajien kanssa.

Sosiaalitoimiston palvelut ja tehtävät ovat osa laajempaa sosiaalihuollon kokonaisuutta. Sosiaalihuollon tarjoamien palveluiden tarkoituksena on edistää ja ylläpitää yksityisen henkilön, perheen ja yhteisön sosiaalista turvallisuutta ja toimintakykyä. Sosiaalitoimiston sisällä on työn painopisteistä riippuen erilaisia työryhmiä. Ryhmillä on omia foorumeita ja palaveriteita. Tällaisia ryhmiä ovat esimerkiksi aikuissosiaalityö ja toimeentulotuki, lastensuojelu ja lastensuojelun perhetyö. Sosiaalitoimiston kaikki työntekijät kokoontuvat noin kerran kuukaudessa yhteiseen toimistopa-

laveriin, jossa käsitellään kaikkia sosiaalitoimiston työntekijöitä koskevia, ajankoh-
taisia asioita, asiakasasioita lukuun ottamatta. Lastensuojelulla, aikuissosiaalityöllä
ja perhetyöllä on omat viikoittaiset palaverit. Lisäksi sosiaalitoimistossa pyritään
kehittämään palveluita ja työntekijät osallistuvat myös erilaisiin moniammatillisiin
työryhmiin ja muuhun kehittämistyöhön. Vuoden 2013 aikana käynnistyy sosiaali-
toimiston henkilöstölle suunnattu tiimikoulutus.

Sosiaalijohtaja ja johtava sosiaalityöntekijä toimivat sosiaalitoimiston henkilöstön
esimiehinä, lukuun ottamatta toimistosihteerä, jonka esimiehenä toimii kaupungin
hallintojohtaja. Sosiaalijohtajan työ on pääasiassa hallinnollista työtä. Johtavan
sosiaalityöntekijän tehtäviin puolestaan kuuluvat sekä asiakastyö että hallinnolliset
tehtävät. Lisäksi kahdella sosiaalityöntekijällä on asiakastyön lisäksi esimiestehtä-
viä suhteessa lastensuojelun perhetyöntekijöihin ja perheohjaajiin.

Tutkimukseni aikana sosiaalitoimistossa työskentelee yhteensä 17 työntekijää.
Paikallisen sosiaalitoimiston työntekijät v. 2012-2013 ammattinimikkeittäin:

- *toimistosihteerä*
- *sosiaalijohtaja*
- *johtava sosiaalityöntekijä*
- *sosiaalityöntekijät*
- *etuuskäsittelijä*
- *aikuissosiaalityön sosiaaliohjaajat*
- *vammaispalveluiden sosiaaliohjaaja*
- *lastenvalvoja*
- *yksilövalmentaja*
- *lastensuojelun perheohjaajat ja perhetyöntekijät*

Työntekijöiden työtehtävistä ja palveluista löytyy tarkempaa tietoa liitteenä olevas-
ta toimijamatriisista (liite 7).

2.3 Yhteistyö ja moniammatillinen yhteistyö

Yhteistyö voidaan määritellä koordinoituksi yhdessä toimimiseksi, jolla pyritään
saavuttamaan yhteisiä tavoitteita (ks. Kontio 2010, s. 6-8). Aito yhteistyö on kasvo-
tusten tapahtuvaa ja säännöllistä. Aidon yhteistyön tavoitteena ei ole hyötyjen ja

kustannusten tasapainottaminen. Aidossa ja sitoumuksellisessa yhteistyössä työntekijät ja asiakkaat ovat tyytyväisiä, joskin sitoumuksellinen yhteistyö on harvinaista. (Paasivaara & Nikkilä 2010, s. 85.)

Kontion (2010) mukaan moniammatillisen yhteistyön käsitettä käytetään suomen kielessä hyvin laajasti erilaisissa merkityksissä. Yleensä moniammatillisuudella tarkoitetaan eri ammattiryhmiin kuuluvien asiantuntijoiden toimimista yhdessä valtaa, tietoa ja osaamista jakaen. Moniammatillisuudella voidaan tarkoittaa myös ryhmän tai organisaation välistä toimintaa ja vuorovaikutusta yhteisen tavoitteen saavuttamiseksi. Moniammatillisessa yhteistyössä toimivilta edellytetään vastuun ottamista, oman tehtävän selkeää käsitystä ja tiedostamista, toisten asiantuntijuuden kunnioittamista, kuuntelu- ja ilmaisutaitoja sekä kokonaisuuksien ymmärtämistä. Moniammatillisessa yhteistyössä tarvitaan yhteisöllistä älykkyyttä, ammatti- ja organisaatorajoja ylittäviä yhteistyötaitoja sekä kykyä tunnistaa vuorovaikutuskulttuuri. (Kontio 2010, s. 8-9.)

Moniammatillisen yhteistyön edellytyksenä on tietoinen pyrkimys sellaiseen yhteistyön kulttuuriin, jossa tietoja ja näkökulmia pyritään kokoamaan yhteen sekä foorumien järjestäminen asiantuntijatietojen yhdistämiseksi. Yhteistyön onnistumisen kannalta tärkeää on myös organisoituminen, työnjako, yhteinen kieli ja käsitteet sekä tilannekohtaisesti sopivan toimintamallin löytäminen. Toimintamallin valinnassa on huomioitava keitä työryhmään kuuluu, mitä he tekevät sekä miten he työskentelevät yhdessä. Moniammatillisessa yhteistyössä yhteistyö ja tietojen vaihtaminen on tärkeää, mutta niiden lisäksi yhteistyöllä täytyy olla yhteiset tavoitteet ja sen tulee sisältää asiantuntijoiden vuoropuhelua ja näkemysten tuomista esille yhteisesti arvioitavaksi. (Kontio 2010, s. 8-9.) Moniammatillisessa yhteistyössä ammattilaisilla on myös mahdollisuus oppia toinen toisiltaan, etsiä ratkaisuja perheiden tukemiseen yhdessä ja mahdollisuus kehittää toimintatapoja (Pietilä-Hella 2006).

Vuoden 2015 sosiaalihuoltolain kokonaisuudistuksessa on kiinnitetty huomiota moniammatilliseen yhteistyöhön ja sen merkitykseen (ks. Sosiaali- ja terveysministeriö 2015). Moniammatillisen yhteistyön tärkeyttä puoltaa myös Paasivaaran ja

Nikkilän (2010) esittämä näkemys siitä, että eri ammattitaustaisten asiantuntijoiden yhteistyön avulla voidaan varmistaa, että asiakkaiden näkökulma otetaan ensisijaisena asiana huomioon ja että asiakkaat saavat kokonaisvaltaista palvelua. Yhteistyön onnistumiseksi vuorovaikutusta on pyrittävä jatkuvasti syventämään eikä se ei tapahdu hetkessä, vaan asteittain etenevänä prosessina. (Paasivaara & Nikkilä 2010, s. 85.)

Yhteistyö ja moniammatillinen yhteistyö ei ole ongelmaton. Yhteistyötä voivat haitata esimerkiksi toimijoiden arvomaailmojen ja toimintatapojen erilaisuus, epäselvä työnjako tai epäselvät tavoitteet, valtataistelu, puutteellinen tiedottaminen, koulutuksen tai ammattitaustan erilaisuudet, tai se, ettei moniammatillisuuden ja yhteistyön mahdollisuuksia ole tunnustettu. Yhteistyön onnistumisen kannalta tärkeitä ovat selkeät tavoitteet ja säännöt, ryhmän keskustelu keskenään sekä selkeä ja yksinkertainen ryhmärakenne. Yhteistyö voi onnistua vasta kun tiedetään mitä oma työ on, mikä on ammattiryhmän perustehtävä, millainen on työnjako sekä miksi yhteistyötä tehdään. (Paasivaara & Nikkilä, 2010, s. 67-68, 85-86.)

Tämän tutkimuksen tarkastelun ydin on perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välinen yhteistyö työntekijöiden näkökulmasta katsottuna. Työntekijöiden välinen yhteistyö voidaan käsittää perustellusti myös moniammatilliseksi yhteistyöksi. Tämän tutkimuksen yhteydessä käytetään tutkimuksen raportointia ja raportin lukemista helpottaen lyhentämällä moniammatillisen yhteistyön ja yhteistyön käsitteet käyttäen pelkästään yhteistyön käsitettä.

Tämän tutkimuksen ja opinnäytetyön yhteydessä yhteistyöllä tarkoitetaan erityisesti paikallisen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden välistä kaikenlaista vuorovaikutusta. Vuorovaikutus voi olla sekä sanallista että sanatonta aistein ja elein sekä erilaisia viestintävälineitä apuna käyttäen tapahtuvaa vuorovaikutusta. Yhteistyön ja vuorovaikutuksen olemassa olevat tavat ja rakenteet voivat olla moninaisia. Yhteistyöstä ja siihen liittyvistä toiminnoista voidaan tehdä myös erillisiä sopimuksia.

Yhteistyön erilaiset muodot ja tavat soveltuvat eri tilanteisiin. Yhteistyötä voi tapahtua epävirallisissa yhteyksissä esimerkiksi ohimennen käytävillä ja ovensuussa. Yhteistyötä voi tapahtua virallisemmissa yhteyksissä esimerkiksi erilaisissa erikseen sovitussa palaverissa ja kokouksissa henkilöstöä koskevista asioista sovittaessa sekä asiakkaita koskevissa asioissa. Yhteistyötä voidaan tehdä kasvokkain, jolloin työntekijät ovat keskenään samassa tilassa. Työntekijät voivat olla myös fyysisesti eri tiloissa, jolloin yhteistyössä käytetään apuna erilaisia välineitä, kuten puhelinta, faksia, sähköpostia, paperille painettuja kirjeitä ja lomakkeita, sähköisiä atk-ohjelmia, sosiaalista mediaa, videoyhteyttä jne. Yhteistyötä voi tapahtua kahden tai useamman työntekijän välillä yhtä aikaa. Yhteistyö voi olla lisäksi yksisuuntaista tiedottamista tai kaksisuuntaista vuorovaikutuksellista asioiden, tietojen ja kokemusten jakamista, vaihtamista ja asioista sopimista. Yhteistyön rakenteet voidaan muodostaa työyhteisöjen sisälle ja työyhteisöjen kesken tai asiakkaan ympärille asiakkaan tarpeista lähtien. Yhteistyö voi olla lyhytaikaista tai pitkäaikaista, satunnaista tai säännöllistä. Yhteistyölle voi olla erilaisia syitä ja perusteita, ja se voi olla työntekijöiden tarpeista lähtevää tai asiakkaan tarpeista ja pyynnöstä lähtevää; esimerkiksi tarve mallintaa toimintatapoja ja prosesseja, konsultointi tai asiakkaan elämäntilanteesta johtuvan verkostopalaverin järjestäminen lähtevät liikkeelle erilaisista tarpeista ja tavoitteista. Yhteistyön osapuolten tavoitteet ja tarpeet, motiivit ja sitoutuminen voivat olla keskenään erilaisia.

2.4 Oppiva organisaatio

Terveiden ja hyvinvoinnin laitos (2016) määrittelee, että organisaation oppiminen merkitsee uuden tiedon luomista. Oppimista tapahtuu sekä yksilön sisäisten tietorakenteiden muuttumisen että työyhteisössä yhdessä jaetun ammatillisen tiedon ja toiminnan kautta. Organisaatio oppii kun vallitsevia käytäntöjä kyseenalaistetaan, analysoidaan ja etsitään uusia malleja ongelmien ratkaisemiseksi. Organisaation oppiminen perustuu pääasiassa pitkäjänteiseen työskentelyyn ja edellyttää tarkoituksellista ja tavoitteellista työskentelyä sekä muutosmyönteistä asennoitumista. Oppivassa organisaatiossa sen jäseniltä edellytetään halua ja uskallusta ottaa kantaa ja puuttua asioihin, innostusta uuteen, kykyä sitoutua muutosten tekemi-

seen yhdessä toisten kanssa, luottamusta toisiin, toisten kunnioitusta ja huomioon ottamista, aitoa kuuntelua ja kommunikointia, oppimiskykyä ja halua oppia uutta sekä reflektiotaitoa. (Terveyden- ja hyvinvoinnin laitos, 2016.)

Moilasen (1999) mukaan oppivalla organisaatiolla voidaan tarkoittaa henkilöstöään kouluttavaa tai ihmisläheisesti toimivaa organisaatiota. Oppivana organisaationa voidaan pitää organisaatiota, jossa ihmiset oppivat oman työnsä tai erehdysten ja virheiden kautta. Oppiva organisaatio voidaan määritellä sen mukaan, mistä näkökulmasta sitä katsotaan; johdon, työntekijöiden, kehittäjien tai asiantuntijoiden näkökulmasta – organisaation sisältä tai ulkopuolelta. Näkökulma oppivaan organisaatioon voi olla kasvatustieteestä, psykologiasta, markkinoinnista tai muusta todellisuudesta lähtevä. Oppiva organisaatio voidaan nähdä esimerkiksi organisatiotasoisten toimintamallien ja järjestelmien sekä yksilöiden ajatusten, käsitysten ja toimintojen kokonaisuutena. Oppivan organisaation edellytyksenä on, että organisaatiosta löytyy oppimista tukevia rakenteita ja arvoja. Oppivaa ja toimivaa organisaatiota ei voi olla ilman yksilöiden toimintaa tai muuttumista. Yksilöiden oppimisen ja kehittymisen edellytyksenä on omaehtoisuuden, motivaation, kykyjen, halun ja ajan lisäksi myös muiden toimijoiden, johdon ja esimiesten tuki. (Moilanen 1999.)

Moilasen (1999) mukaan oppivan organisaation tasot voidaan jakaa organisaatiotasolla ja yksilötasolla viiteen osa-alueeseen. Oppivan organisaation osa-alueet organisaatiotasolla ovat rakenteiden ja systeemien tietoinen johtaminen, yhteinen suunta, esteiden tunnistaminen, keinojen rakentaminen sekä arviointi ja palkitseminen. Oppivan organisaation osa-alueet yksilötasolla ovat ihmisten ja heidän oppimisensa johtaminen, yksilön motiivit ja tavoitteet, esteiden tunnistaminen, keinojen valinta sekä yksilöiden itsearviointi ja ryhmäarviointi. Organisaatiotasoiset osatekijät eivät muutu tai kehity itsestään, vaan johdon on panostettava organisaatiotason tekijöiden muuttamiseen oppimista edistäväksi. Organisaatioissa saattaa olla tarvetta sellaisten rakenteellisten tai systeemiin pohjautuvien tekijöiden poistamiseen, jotka voivat olla oppimisen esteenä. Organisaatiossa on oltava myös riittävän monipuolisesti keinoja oppimisen edistämiseen. Oppimista ja kehitystä on tavoitteiden asettamiseen liittyen mitattava ja palkittava. Yksilötasolla ajateltuna

myös yksilöillä voi olla esteitä oppimiseen, jotka johtuvat yksilön omista rutinoituista toimintamalleista ja muista oppimiseen kielteisesti vaikuttavista tekijöistä. Jokaisen yksilön tulisi löytää itselleen myös parhaat oppimisen keinot sekä hyödyntää organisaation, ympäristön ja työn tarjoamia keinoja oman osaamisensa laajentamisessa tai syventämisessä. Lisäksi yksilöiden on oltava aktiivisia oppimisensa arvioinnissa. (Moilanen 1999.)

Oppivan organisaation menetelmiä ovat Ojalan (2014) mukaan

- *proaktiivisuus, vaikuttaminen ympäristöön ja tulevaisuuteen*
- *tiedon aktiivinen luominen, hankkiminen ja siirtäminen*
- *häiriöiden ja esteiden mieltäminen oppimiskokemuksiksi*
- *matala organisaatorakenne ja osallistuva henkilöstö*
- *avoimuus ja toiminnan kriittinen arvioiminen*
- *tavoitteissa ja strategioissa oppiminen nähdään keskeisenä*
- *muuntautumiskyky toimintaympäristön muutosten ja uuden tiedon mukaisesti*

(Ojala, 2014.)

Edelleen Ojalan (2014) mukaan oppivassa organisaatiossa ja innovaatiokulttuurissa on paljon yhteistä ja ne tukevat toinen toistaan. Innovaatiokulttuuri merkitsee mm. seuraavaa:

- *työpaikka on avoin työntekijöiden ajatuksille, uusille ideoille ja muutoksille*
- *työpaikka rohkaisee työntekijöitä ottamaan vastuuta ja kehittämään omaa työtään*
- *työpaikalla ratkotaan ongelmia ja haasteita*
- *työpaikka mahdollistaa tiedon vapaan liikkumisen*
- *työpaikka kontrolloi innovaatioprosessia*
- *työpaikka luo osaamista hyödyntäviä suhteita ja verkostoituu tehokkaasti*
- *työpaikka sallii virheet ja epäonnistumiset, ja oppii niistä*
- *työpaikalla on vapaa ilmapiiri ja matala hierarkia, jotka mahdollistavat itseorganisoinnin*
- *työpaikalla arvostetaan erilaisuutta*
- *työpaikalla kehitetään aktiivisesti osaamista*

(Ojala, 2014.)

Garvin, Edmondson ja Gino (2008) puolestaan esittelevät oppivan organisaation perustaksi kolme rakennuspalikkaa. Nämä rakennuspalikat voidaan nähdä myös oppivan organisaation edellytyksinä tai tunnusmerkkeinä:

✓ Kannustava oppimisympäristö (*Supportive Learning Environment*)

Kannustavassa oppimisympäristössä voi tuntea olonsa turvalliseksi eikä tarvitse pelätä väheksyntää tai syrjintää. Tällaisessa ympäristössä on yleensä helppo kertoa eriävätkin mielipiteensä, helppo puhua ajatuksistaan sekä ottaa ongelmat puheeksi. Kannustavassa oppimisympäristössä ihmiset jakavat mielellään kokemuksiaan siitä, mikä toimii ja mikä ei toimi. Tällaisessa ympäristössä arvostetaan myös erilaisuutta ja erilaisia näkökulmia. Ihmiset ovat avoimia uusille ideoille ja vaihtoehtoisille toimintatavoille. Ihmiset haluavat kehittää toimintaa, ja toiminnan ja työn refleктоivalle tarkastelulle löytyy aikaa.

✓ Konkreettiset oppimisprosessit ja käytännöt (*Concrete Learning Processes and Practices*)

Yhteisössä kokeillaan aika ajoin uusia toimintatapoja tai tuotteita tai tarjotaan uudenlaisia palveluita. Uusia ideoita ja toimintatapoja testataan käytännössä, sekä arvioidaan niiden toimivuutta. Tietoa hankitaan myös kilpailulta tahoilta ja asiakkailta. Tietoa hankitaan myös ajankohtaisista suuntauksista ja uusista trendeistä. Tällaisessa yhteisössä eriävät näkökulmat, väittelyt ja ristiriidat nähdään hedelmällisinä ja rakentavina. Yhteisössä tunnustetaan ratkaisujen taustalla mahdollisesti vaikuttavia asioita ja niistä keskustellaan. Tällaisessa yhteisössä arvostetaan koulutusta, ja kouluttautumiseen on mahdollista käyttää aikaa. Tällaisessa yhteisössä on foorumeja, joissa eri yksiköiden, osastojen ja tiimien asiantuntijat voivat tavata toisiaan, vaihtaa tietoja ja oppia toinen toisiltaan. Yhteisöllä on foorumeja, joissa voi tavata myös organisaation ulkopuolisia asiantuntijoita sekä asiakkaita. Tällainen yhteisö verkostoituu aktiivisesti.

✓ Oppimista vahvistava johtajuus (*Leadership That Reinforces Learning*)

Oppimista tukeva johtaja houkuttelee muita osallistumaan keskusteluun ja kysyy hyviä kysymyksiä. Johtaja tunnistaa omat rajansa tietämisessä ja asiantuntijuudessa. Johtaja kuuntelee ja rohkaisee katsomaan asioita useista näkökulmista. Johtaja järjestää aikaa, resursseja ja areenoita ongelmien ja haasteiden tunnistamiseksi sekä toimintojen tarkastelemiseksi ja kehittämiseksi.

(Garvin ym. 2008.)

Tässä tutkimuksessa sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työyhteisöt nähdään oppivana organisaationa, jossa työntekijät oppivat sekä koulutuksen että omien ja

muiden toimijoiden kanssa yhdessä jaettujen kokemusten ja tiedon kautta. Työntekijät luovat yhdessä uutta tietoa ja ymmärrystä sekä kehittävät toimintaansa itsenäisesti ja yhdessä. Tutkimuksen avulla tehdään näkyväksi perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia yhteistyöstä, sen mahdollisuuksista, haasteista ja ongelmista sekä kehittämistarpeista. Myös työntekijöiden ideat yhteistyön kehittämiseksi nostetaan esille. Nämä asiat tuodaan työntekijöiden yhteiseen keskinäiseen tarkasteluun. Sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijät nähdään aktiivisina ja tasavertaisina työn ja toimintatapojen kehittäjinä asemaan ja ammattinimikkeeseen katsomatta. Työntekijöillä oletetaan olevan muutosmyönteisyyttä, halua ja uskallusta ottaa kantaa sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen väliseen yhteistyöhön liittyviin asioihin, luottamusta ja kunnioitusta toinen toisiaan kohtaan, halua kuunnella asioita muidenkin näkökulmista, sekä kykyä reflektoida omaa ja työyhteisön toimintatapoja, ottaa muut huomioon, oppia, ideoida yhteistyön kehittämistä ja tehdä muutoksia yhdessä.

Tässä tutkimuksessa oppivan organisaation tarkastelukulma on työyhteisön sisällä. Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston kaikkien työntekijöiden näkemykset ja kokemukset nähdään merkityksellisinä ja arvokkaina yhteistyön kehittämistä ajatellen. Organisaatiosta löytyy oppimista tukevia rakenteita ja arvoja. Esimerkiksi paikallinen henkilöstöstrategia tukee oppivan organisaation ajatusta. Strategiasta olen kertonut aiemmin tarkemmin kappaleessa Tutkimusympäristö ja tutkimukseen osallistuvat tahot.

Tässä tutkimuksessa perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön tarkastelun ja kehittämisen nähdään edistävän työntekijöiden oppimista yksilötasolla ja yhteisötasolla. Tämän tutkimuksen avulla rakennetaan samalla työntekijöiden keskinäistä yhteistä ymmärrystä sekä suuntaa yhteistyölle ja sen kehittämiselle. Tutkimuksen kautta pyritään tunnistamaan ja arvioimaan yhteistyön haasteita ja mahdollisuuksia sekä löytämään keinoja yhteistyön tarkastelun ja kehittämisen jatkumiselle työntekijöiden kesken heidän kokemuksiaan, näkemyksiään ja ideoitaan esiin tuomalla.

3 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TAVOITTEET SEKÄ TUTKIMUSKYSYMYKSET

3.1 Tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet

Tutkimuksessa tuotetaan tietoa työntekijöiden näkökulmasta paikallisen perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön sujumisesta, haasteista, ongelmista ja kehittämistarpeista. Lisäksi tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia odotuksia ja ideoita työntekijöillä on perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston väliselle yhteistyölle ja sen kehittämiseksi sekä millaisia tavoitteita työntekijät haluavat yhteistyön kehittämiseksi asettaa. Tarkoituksena on tehdä työntekijöiden kokemukset ja näkemykset näkyväksi. Tarkoituksena on, että tutkimuksesta on hyötyä paikallisen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteistyön kehittämiseksi jatkossa. Kokoamalla ja tarkastelemalla työntekijöiden tietoa, kokemuksia ja näkemyksiä pyritään samalla lisäämään työntekijöiden yhteistä ymmärrystä yhteistyön tilasta ja tuomaan yhteistyön kehittämisen tarpeet ja ideat näkyviin työntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen avulla tuodaan näkyviin työntekijöiden kokemat yhteistyön ongelmat ja haasteet, jotta niihin voitaisiin kiinnittää paremmin huomiota yhteistyötä kehitettäessä ja rakennettaessa mahdollisia uusia toimintatapoja.

Tässä tutkimuksessa työntekijät nähdään oman työnsä asiantuntijoina, oppivan organisaation jäseninä, tiedon tuottajina ja oman työnsä kehittäjinä. Näkökulmana on, että sosiaalitoimen ja perhekeskuksen yhteistyön kehittämisessä tulee huomioida ne seikat, joita työntekijät itse pitävät merkityksellisinä. Tausta-ajatuksenani on, että silloin kun työntekijöiden näkemyksiä ja ideoita halutaan selvittää ja työntekijät saavat vaikuttaa ja osallistua kehittämistoiminnan suunnitteluun, työntekijät myös sitoutuvat ja motivoituvat kehittämistoimintaan paremmin kuin työntekijät, joille ei anneta mahdollisuutta tulla kuulluiksi, joiden näkemyksiä ei huomioida ja jotka eivät pääse vaikuttamaan kehittämistoimintaan.

Tutkimusprosessin aikana yhteistyölle ja sen kehittämiseksi on mahdollista laatia yhdessä tavoitteita ja suunnitella, miten mahdollistetaan yhteistyön tarkastelu ja

kehittäminen jatkossa. Tutkimusprosessin aikana on mahdollista myös käynnistää yhteistyön kehittämistä. Tutkimuksen aikana on mahdollista rakentaa jonkinlainen yhteinen paikallinen foorumi mahdollistamaan perusturvaosaston ja perhekeskuksen välisen yhteistyön ja sen kehittämistarpeiden tarkastelu yhdessä työntekijöiden kesken.

Tarkoituksena on, että yhteistyö ja sen kehittäminen yhdessä jatkuu edelleen opinnäytetyöni valmistumisen jälkeen. Pitkän tähtäimen tavoitteena kehittämistoiminnassa voidaan nähdä perhekeskuksen ja sosiaalitoimen yhteistyön kehittäminen entistä toimivammaksi asiakaskunnan tarpeita ajatellen. Tässä tutkimuksessa rajaan tavoitteet kuitenkin perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön tarkasteluun työntekijöiden näkökulmasta.

Tässä tutkimuksessa on kyse myös vuorovaikutuksellisesta prosessista, koska yhteistyön kysymyksiä tarkastellaan yhdessä työntekijöiden kesken, kokemuksia ja näkemyksiä jakaen sekä yhdessä oppien. Näkökulma on vahvasti kontekstisidonnainen, tietyssä ajassa ja paikassa tapahtuva. Perhekeskuksella ja sosiaalitoimistolla on oma paikallinen historiansa ja toimintaympäristönsä. Työntekijöiden omat kokemustaustat ja työtehtävät vaikuttavat siihen, miten työntekijät yhteistyön ja sen kehittämisen näkevät. Jos yhteistyötä tutkittaisiin jossakin muussa ympäristössä, tulokset voisivat olla erilaiset tai jos yhteistyötä tutkittaisiin muutaman vuoden kuluttua, työntekijöiden kokemukset ja sen myötä myös tutkimuksen tulokset voisivat olla erilaisia.

Tutkimusprosessin aikana voi tapahtua tai voidaan pyrkiä tekemään jo joitakin muutoksia perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston väliseen yhteistyöhön liittyville asioille. Tässä tutkimuksessani ei kuitenkaan varsinaisesti arvioida, testata tai seurata toimenpiteitä, muutoksia tai toimintaa käytännössä. Tutkimukseni avulla tuotetaan tietoa yhteistyön kehittämistä varten. Tutkimus aiheuttaa omalla tavallaan intervention sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen väliseen yhteistyöhön siten, että kokoon perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden näkemykset yhteistyöstä ja tuon ne työntekijöiden yhteiseen tarkasteluun, minkä jälkeen työntekijät itse

laativat yhteistyön kehittämiseksi tavoitteita ja tekevät ratkaisuehdotuksia yhteistyön kehittämisen eteenpäin viemiseksi.

Tässä tutkimuksessa ei havainnoida työntekijöiden välistä vuorovaikutusta. Tässä tutkimuksessa ei myöskään tarkastella työyhteisön ilmapiiriä, työhyvinvointia eikä työyhteisön johtamista. Tutkimuksen ulkopuolelle jäävät myös asiakkaiden näkemykset ja kokemukset yhteistyöstä. Nämä olisivat myös mielenkiintoisia tarkastelunäkökulmia, mutta tutkimustyön hallittavuuden ja laajuuden rajaamisen vuoksi tästä tutkimuksesta nämä näkökulmat olen rajannut pois. Olen rajannut tutkimusta myös aineiston hankinnassa sekä taustalla vaikuttavien käsitteiden valinnalla; jos aihetta tutkittaisiin toisella tavalla ja toisenlaisesta näkökulmasta, tutkimustulokset voisivat olla erilaisia. Olen rajannut tutkimuksen aineiston hankinnan ajallisesti siten, että tutkimuksen empiirisen aineiston keruu päättyy keväällä 2013.

3.2 Tutkimuskysymykset

Alkuperäisenä suunnitelmanani on ollut perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston väliin yhteistyöhön liittyvä kehittämistyö, mutta jo prosessin alkuvaiheessa olen tehnyt arvion, että työ tulee painottumaan tässä vaiheessa kuitenkin enemmän tutkimukseen varsinaisen kehittämistyön sijasta. Tutkimuskysymykset olen aluksi asetellut kehittämiskysymysten muotoon, ja aloitettuani tutkimukseni ymmärsin kehittämiskysymysten olevan enemmän tutkimuskysymyksiä. Tutkimuskysymykset elo-syyskuussa 2012:

- Kokevatko työntekijät sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteistyön ja sen kehittämisen tarpeelliseksi?
- Millaisia tarpeita, toiveita ja odotuksia sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteistyölle ja sen kehittämiselle nousee työntekijöiden näkökulmasta?
- Millaisista tekijöistä yhteistyö rakentuu?
- Millaiset seikat perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät kokevat tärkeiksi yhteistyön onnistumisen kannalta?

- Miten sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteistyötä voidaan kehittää työntekijöiden yhteistyöllä?
- Millaisia tavoitteita yhteistyölle ja sen kehittämiselle asetetaan?
- Millainen prosessi yhteistyön kehittämisestä muodostuu?
- Millaisia muutoksia yhteistyössä tapahtuu prosessin aikana?
- Millaisia haasteita ja mahdollisuuksia sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteistyössä ja sen kehittämisessä on?

Lokakuun ja marraskuun 2012 aikana arvioin, muokkasin ja tarkensin kysymyksiä. Tutkimuskysymykseni ovat:

- Millainen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välisen yhteistyön tilanne on tällä hetkellä?
- Millaisia haasteita ja ongelmia sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välisessä yhteistyössä ja sen kehittämisessä on työntekijöiden näkökulmasta?
- Millaisia tarpeita, toiveita ja odotuksia työntekijöillä on yhteistyötä ja sen kehittämistä kohtaan?
- Millaisia ideoita työntekijöillä on yhteistyön kehittämiseksi?
- Millaisia tavoitteita työntekijät haluavat yhteistyön kehittämiselle asettaa?

4 AINEISTO JA KÄYTETYT MENETELMÄT

4.1 Tutkimukselliset periaatteet ja toimintatavat

Tutkimuksessani on kyse laadullisesta tutkimuksesta. Kanasen (2012; 2008) mukaan laadullinen tutkimusote soveltuu tutkimukseen silloin, kun ei pyritä yleistykseen, kun ilmiöstä ei ole ennestään tietoa tai sitä on vähän, kun halutaan saada syvällinen käsitys ilmiöstä, luoda uusia teorioita tai kuvata ilmiötä. Laadullisessa tutkimuksessa kiinnostus kohdistuu merkityksiin, ihmisten kokemuksiin ja näkemyksiin. (Kananen 2012, 29-30; Kananen 2008, 24-25.) Laadullinen tutkimusprosessi perustuu enimmäkseen tutkijan omaan intuitioon, tulkintaan, järjestykseen sekä yhdistämis- ja luokittamisvalmiuksiin. Laadullinen tutkimus on joukko erilaisia tulkinnallisia tutkimuskäytäntöjä ja sillä ei ole täysin omia metodeja, teoriaa ja paradigmaa. (Metsämuuronen 2006, 82-83.)

Tutkimustieto tulee pyrkiä keräämään mahdollisimman objektiivisesti ja puolueettomasti sekä tutkijan omia subjektiivisia kannanottoja välttämällä. Tutkimus ei ole kuitenkaan kokonaan tutkijasta riippumatonta ja arvovapaata eikä tutkimus voi tuottaa täysin objektiivista tietoa. Tutkijan omat käsitykset luotettavasta tiedosta ja todellisuudesta sekä tutkijan omat valinnat, ratkaisut ja tulkinnat tutkimuksen eri vaiheissa vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin. Totuus on aina myös laajempi kuin mitä yhdellä tutkimuksella kyetään havaitsemaan. Tutkimus tehdään omassa kontekstissään, jossa tutkija ja tutkimuksen kohde ovat kontaktissa toisiinsa. Se, mitä tutkitaan, miten tutkitaan, mitä kysytään, miten kysytään, keneltä kysytään sekä miten saatuja vastauksia analysoidaan ja tulkitaan, vaikuttavat tutkimuksen tuloksiin. (Eskola 2007, 160-162; Kananen 2008, 24-25; Kananen 2012, 30; Kiviniemi 2007, 80-81; Kuronen 2009, 124; Metsämuuronen 2006, 17-20, 31-33; Tuomi & Sarajärvi 2009, 20; Tuomi & Sarajärvi 2013, 20.) Myös näkökulman sekä aineistojen ja ilmiötä kuvaavien käsitteiden valinta rajaa tutkimusta; jos aihetta tutkittaisiin toisesta näkökulmasta katsottuna, tulkinnat ja tulokset voisivat olla erilaisia. (Ronkainen ym. 2013, 15-17.)

Laadullisessa tutkimuksessa on tavoitteena päästä mahdollisimman lähelle totuutta tutkivasta ilmiöstä (Metsämuuronen 2006, 81). Kuitenkin tapahtumat, toiminta ja ihmisten tietoisuuden sisällöt muuntuvat jatkuvasti. Kokemukset ja käsitykset voidaan tavoittaa kielellisesti vain osittain ja tiedostaa vain osittain. (Moilanen & Räihä 2007, 53-54.) Lisäksi se, miten ja millä menetelmillä tutkitaan, vaikuttaa siihen, mitä tutkittavasta kohteesta voidaan oppia. Aineistokeskeisessä tutkimuksessa on olennaista käyttää sellaisia metodeja, jotka vievät tutkijan lähelle tutkimuksen kohdetta. (Kiviniemi 2007, 78.)

Kriittisen teorian tieteenfilosofian mukaan todellisuus rakentuu erilaisten sosiaalisten, poliittisten, kulttuuristen, ekonomisten, eettisten ja sukupuoleen liittyvien tekijöiden yhteisvaikutuksessa. Kriittisen teorian mukaan tutkija ja tutkittava ovat sidoksissa toisiinsa, ja tutkijan arvot vaikuttavat tutkimukseen. Tutkimustieto hankitaan tutkijan ja tutkittavan välisen dialogisen vuorovaikutuksen avulla. Konstruktivistisen tieteenfilosofian mukaan todellisuus on puolestaan eri henkilöiden suhteellista todellisuutta, joskin osa todellisuudesta saattaa olla joillekin henkilöille yhteistä; todellisuus on spesifisti konstruoitunutta. Tällaisessa todellisuuskäsityksessä tietoa hankitaan tutkijan ja tutkittavien välisessä interaktiivisessa kanssakäymisessä. Tieto ja todellisuus nähdään tulkinnallisena. (Metsämuuronen 2006, 86-87.) Tämän tutkimukseni yhteydessä voidaan puhua Bergerin ja Luckmannin ajatuksiin pohjautuvasta konstruktivisesta näkökulmasta, jossa todellisuuden nähdään rakentuvan ihmisten välisessä vuorovaikutuksessa ja sosiaalisissa prosesseissa. Tämän näkemyksen mukaan todellisuus on jatkuvasti muuttuvaa ja tietoa tuotetaan vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (ks. Toikko & Rantanen 2009, 36-37.).

Pyrin valitsemaan tutkimuksessa käytettävät tiedon hankinnan ja tiedon analysoinnin menetelmät siten, että ne ovat tutkimukselle asettamieni tavoitteiden ja tutkimuskysymysten kannalta sekä tutkimuksessa käytettävissä olevien resurssien (esimerkiksi aika, taloudelliset resurssit, työntekijäresurssit) kannalta johdonmukaisia, järkeviä ja mahdollisia toteuttaa. Tutkimuksessa keskityn sellaiseen tietoon, jolla on merkitystä tutkimukselle asettamieni tavoitteiden ja tutkimuskysymyksiin vastaamisen kannalta.

Tässä tutkimuksessa tutkitaan perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välistä yhteistyötä työntekijöiden näkökulmasta. Taustalla vaikuttaa näkemys siitä, että tieto ja kokemukset syntyvät ihmisten välisessä toiminnassa ja vuorovaikutuksessa sekä vuorovaikutuksessa ympäristön ja yhteisöjen kanssa. Työntekijät antavat kokemuksilleen, toiminnalle ja tiedolle erilaisia merkityksiä. Tieto, kokemukset ja merkitykset ovat myös riippuvaisia tulkinnasta. Ihmisten toimintaa ohjaavat tavoitteet, tarpeet ja intressit voivat olla keskenään erilaisia. Kokemukset, tavoitteet ja intressit ovat toisaalta yksilöllisiä, ja toisaalta yhteisöllisiä. Kieli on yksi kommunikaation väline ja keino, jonka avulla voidaan kertoa kokemuksista ja näkemyksistä sekä tarkastella niitä. (Ks. Tuomi & Sarajärvi 2009, 34-39, 63-64; Ks. Tuomi & Sarajärvi 2013, 34-39, 63-64.)

Tässä tutkimuksessa taustalla vaikuttavat käsitteet yhteistyöstä, moniammatillisesta yhteistyöstä ja oppivasta organisaatiosta. Näitä käsitteitä olen avannut tässä raportissani aiemmin. Tutkimuskysymykset ohjaavat keskeisellä tavalla tutkimuksen tekoa prosessin eri vaiheissa. Kohderyhmäksi olen valinnut kaikki paikallisen perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät, jotta saataisiin mahdollisimman monipuolinen käsitys siitä, miten työntekijät kokevat perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön, mitkä asiat työntekijät kokevat yhteistyössä ongelmiksi ja haasteiksi sekä millaisia kehittämistarpeita ja mahdollisuuksia työntekijät näkevät yhteistyössä.

Tutkimuksella ja sen tuottamalla tiedolla voidaan tässä tutkimuksessa ajatella olevan välineellinen arvo, koska sen avulla saadaan työntekijöiden näkemykset ja kokemukset esille ja lisätään keskinäistä ymmärrystä yhteistyön tilasta, sen haasteista ja kehittämisen mahdollisuuksista. Tutkimuksen kautta saatua tietoa voidaan käyttää apuna yhteistyön kehittämisessä jatkossa, joten tutkimuksella on myös käytännöllistä arvoa. (Vrt. Ronkainen ym. 2013, 23-24.) Tämän tutkimuksen tuottaman tiedon avulla voidaan paneutua niihin asioihin, joissa yhteistyötä työntekijöiden mielestä tulisi kehittää. Tämän tutkimuksen yhteydessä kehittäminen nähdään tavoitteellisena toimintana, jolla tähdätään yhdessä määriteltyjen tavoitteiden saavuttamiseen. Kehittämisen kohteet, laajuudet, organisointitavat ja lähtökohdat voivat olla erilaisia. Lähtökohtana voivat olla nykytilanteeseen liittyvät haasteet tai ongelmat tai näky uudesta, toimivammasta käytännöstä tai rakenteesta. Kehittä-

minen on käytännöllistä asioiden korjaamista, parantamista ja edistämistä, ja kehittämisen avulla tavoitellaan muutosta parempaan. Tavoiteltu muutos voi olla määrällistä, laadullista tai rakenteellista. Kehittäminen voi kohdistua esimerkiksi työntekijöihin, työyhteisöihin, organisaatioihin, toimintatapoihin, menetelmiin, työvälineiden käyttöön, palveluihin, tuotteisiin tai prosesseihin. Kehittäminen nähdään tämän tutkimuksen yhteydessä koko työyhteisön yhteisenä toimintana, jolloin työntekijöillä on mahdollisuus vaikuttaa yhteistyön kehittämiseen. Kehittämiseen liitetään muun muassa uusien ideoiden tuottaminen, uusien ideoiden tai hyväksi havaittujen käytäntöjen käyttöön ottaminen. Kehittämisen tavoitteena voi olla esimerkiksi toimintatavan tai toimintarakenteen kehittäminen. Yhteistyön tarkastelu työntekijöiden kesken mahdollistaa kehittämiseen liittyvien sosiaalisten prosessien käynnistymisen. (Vrt. Toikko & Rantanen 2009, 14-18.)

Arviointi sisältyy tutkimuksen prosessin kaikkiin vaiheisiin. Jokaisessa vaiheessa syntynyt ja kerätty tieto toimii tutkimuksellisen päätöksenteon tukena ja pohjatyönä seuraaville tutkimuksen vaiheille. Vaiheet eivät etene suoraviivaisesti, vaan palaan edeltäviin vaiheisiin prosessin edetessä. Prosessin kuluessa ja vaiheesta toiseen siirryttäessä arvioin jo tehtyä työtä pohtimalla, eteneekö tutkimus oikeaan suuntaan ja kohti asetettuja tavoitteita ja onko kaikki tarvittava tehty. (Ks. Heikkilä ym. 2008, s. 59-61.)

4.2 Tutkimuksen kohderyhmän valinta

Tässä tutkimuksessa pyrin kartoittamaan ja kuvaamaan perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välisestä yhteistyöstä, yhteistyön haasteista ja ongelmista sekä kehittämistarpeista ja kehittämisideoista, sekä tätä kautta lisäämään myös yhteistä ymmärrystä yhteistyön tilanteesta. Lähtökohtana tässä tutkimuksessa on näkemys siitä, että työntekijät tuntevat oman työnsä parhaiten.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen kohderyhmän tulisi tietää ilmiöstä mahdollisimman paljon eli heidän tulisi edustaa ilmiön kannalta oleellisia havaintoyksiköjä; tavoitteena on valita juuri ne henkilöt, jotka tietävät tutkittavasta ilmiöstä

eniten. (Kananen 2008, 31-37.) Olen päättänyt kutsua kaikki perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät mukaan tutkimukseen ammattinimikkeestä, asemasta tai kokemustaustasta riippumatta. Sosiaalitoimistossa ja perhekeskuksessa toimii tutkimustani koskevan empiirisen tiedon keruun aikana yhteensä 43 työntekijää, joista perhekeskuksen työntekijöitä on 26 ja sosiaalitoimiston työntekijöitä on 17. Näen kaikki perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät keskenään tasavertaisina, aktiivisina osallistujina sekä oman työnsä ja toimintakäytäntöjen kehittäjänä. Olen kuvannut tutkimuksen kohdeorganisaatiota, tutkimuksen kontekstia ja kohde-ryhmää tarkemmin kappaleessa Tutkimusympäristö ja tutkimukseen osallistuvat tahot. Liitteenä olevista perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston toimijamatriiseista (liite 6. ja liite 7.) löytyy myös tarkempia tietoja tutkimuksen kohderyhmästä.

Jo tutkimusta suunnitellessani olen miettinyt prosessin aikana mahdollisesti eteen tulevia haasteita, joskin kaikkia tutkimusprosessin aikana eteen tulevia haasteita ei täysin pysty etukäteen arvioimaan (ks. Tuomi & Sarajärvi 2013, 130). Haasteena saattaa olla työntekijöiden mukaan saaminen. Työntekijöiden osallistuminen ja sitoutuminen voivat eri syistä johtuen olla pintapuolista tai vähäistä. (Ks. Toikko & Rantanen 2009, 8.) Työntekijöillä voi olla tutkimusta kohtaan esimerkiksi erilaiset odotukset kuin tutkijalla. Toimijoiden toiveena voi olla ongelmiksi koettujen asioiden korjaaminen, kun taas tutkija saattaa olla enemmän kiinnostunut ilmiön syvällisemmästä ymmärtämisestä. (Kananen 2012, 86.)

Pyrin pitämään huolta siitä, ettei yksittäistä työntekijää tunnisteta tutkimuksen tuloksista. En esittele tai erittele kenenkään yksittäisen työntekijän vastauksia enkä käytä raportissa lainkaan sitaatteja yksittäisten työntekijöiden vastauksista. Käsitelen kaiken aineiston anonyymisti ja kokoan yhteenvedot ja tulokset ilman työntekijöiden tunnistetietoja. Tavoitteena on saada työntekijöiden kokemukset, näkemykset, toiveet ja odotukset sekä ideat yhteistyöstä ja sen kehittämisestä esille mahdollisimman monipuolisesti, eikä tarkastella yksittäisten työntekijöiden mielipiteitä.

Työntekijöiden osallistumiseen sekä osallistumisen aktiivisuuteen ja syvyyteen tutkimuksen eri vaiheissa voivat vaikuttaa myös monet inhimilliset tekijät, kuten

esimerkiksi konkreettiset mahdollisuudet osallistumiseen, eri syistä johtuvat poissaolot, kiire ja työpaineet, motivaatio tai sen puuttuminen sekä eri työyksiköiden toimintatapojen eroavaisuudet. Yhtenä haasteena on aikataulujen ja resurssien rajallisuus. Tutkimuksen empiirisen aineiston hankinnassa kahden eri tahon ja yksittäisten työntekijöiden aikataulujen yhteen sovittaminen ja yhteisen, kaikille sopivan ajan löytyminen yhteisiä tilaisuuksia varten voi olla hankalaa. Sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden välillä voi esiintyä keskinäisiä jännitteitä, jotka voivat lisääntyä tai purkautua tutkimuksen aikana. Jännitteiden vuoksi haasteeksi voi muodostua myös työntekijöiden osallistuminen ja osallisuus, aitojen yksilöllisten näkemysten ja kokemusten esille saaminen sekä työntekijöiden keskinäisen, toistensa näkemyksiä arvostavan vuoropuhelun syntyminen. Jännitteitä voi aiheutua myös siitä, ettei työntekijöillä ole vielä tarkkaa tietoa organisaatioiden yhteen liittymisestä aiheutuvista muutoksista.

Työntekijöiden aktiivisen osallistumisen pyrin mahdollistamaan tiedottamalla opinäytetyöstäni ja tutkimuksesta prosessin eri vaiheissa, selvittämällä ja sopimalla mahdollisimman sopivat aikataulut sekä käyttämällä mahdollisuuksien mukaan työntekijöiden ehdottamia toimintatapoja ja osallistumista tukevia menetelmiä, kuten sähköpostia ja sähköpostikyselyä sekä ryhmäkeskustelua ja pienryhmätyöskentelyä. Pyydän työntekijöitä ajattelemaan ja asennoitumaan tilanteisiin siten, että jokaisen näkemykset ja kokemukset huomioidaan yhtä merkityksellisinä ja arvokkaina. Pyydän työntekijöitä pidättäytymään kritiikistä toinen toistensa näkemyksiä kohtaan, pyrin osoittamaan arvostusta jokaisen kokemuksiin ja näkökulmiin kohtaan sekä luomaan mahdollisuuksia työntekijöiden keskinäiseen vuorovaikutukseen.

4.3 Oma roolini ja asemani tutkimuksessa

Tutkimuksen tekijä vaikuttaa tutkimukseen ja sen tuloksiin tutkimuksen asetelmasta lähtien aina raportointiin saakka. Tutkija vaikuttaa tutkimukseen ja tuloksiin menetelmien valinnassa, teorian rakentamisessa ja kysymyksenasettelussa (Alasuutari 2005, 23; Tuomi & Sarajärvi 2013 ja 2009, 96). Tutkija vaikuttaa aina jollakin

tavalla tuloksiin; esimerkiksi laaditut kysymykset tai ennalta määritellyt teemat ovat tutkimuksen rajaamista, ohjaamista ja johdattelua (Laine 2007, 37-38). Tutkija toimii aineiston keruun välineenä, ja laadulliseen tutkimusprosessiin kuuluu, että tutkijan näkemykset ja tulkinnat kehittyvät prosessin edetessä (Kiviniemi 2007, 81). Tutkijan rooli laadullisessa tutkimuksessa on toimia ymmärtäjänä, osallistujana ja mukana olijana, ja tiedon luonne on subjektiivinen. Laadullinen tutkimus on arvosidonnaista, mutta omia uskomuksia, asenteita ja arvostuksia ei pidä sekoittaa tutkimustuloksiin. Objektiivisuus syntyy subjektiivisuuden tiedostamisesta. (Kananen 2008, 27-28.) Tutkimuksen joka vaiheessa teen ratkaisuja siitä, mitä tietoa kerään, paljonko tietoa kerään sekä miten tietoa kerään ja analysoin. Kuuntelen neuvoja ja vinkkejä eri työntekijöiltä, esimieheltä, opinnäytetyön ohjaajilta ja yhdyshenkilöiltä, mutta olen itse vastuussa tekemistäni valinnoista ja ratkaisuista.

Sosiaalitoimiston työyhteisön jäsenenä olen työntekijöiden joukossa tasavertainen toimija ja kehittäjä, ja tässä yhteydessä myös tutkija. Oma perustehtäväni ja toimintani työyhteisössä sekä tutkimukseen liittyvät ratkaisuni ja valintani vaikuttavat tutkimukseen ja koko tutkimusprosessin rakentumiseen sen eri vaiheissa. Tutkijana minun on jatkuvasti arvioitava toimintaani ja valintojani suhteessa muihin toimijoihin ja tutkimukselle asettamiini tavoitteisiin. Arviointia ja pohdintaa on tehtävä myös yhdessä tutkimukseen osallistuvien kanssa. En voi kokonaan välttyä tarkastelemasta sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välistä yhteistyötä omasta ammatillisesta ja kokemuksellisesta näkökulmastani. Osana työyhteisöä osallistun itsekin yhteistyöhön ja sen kehittämiseen. Koska olen toiminut samassa työssä ja samassa organisaatiossa yli 10 vuotta, olen suurimmalle osalle tutkimuksen kohderyhmästä jo entuudestaan tuttu. Minulle on kertynyt paljon omakohtaista kokemusta perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisestä yhteistyöstä. Olen kiinnostunut yhteistyön kehittämisestä ja saanut vuosien mittaan olla mukana erilaisissa yhteistyön ja sen kehittämiseen liittyvissä foorumeissa. Näen yhteistyön sekä työntekijöiden välisenä yhteistyönä, mutta ajattelen yhteistyön kehittämisen pyrkimyksenä myös parempiin tuloksiin asiakkaiden tukemisessa.

Alasuutari viittaa Juhani Pietarisen (2002) artikkeliin, jonka mukaan tutkijan tulee paneutua alaansa, jotta hänen hankkimansa ja välittämänsä tieto olisi mahdolli-

simman luotettavaa. Tutkijan tulee olla rehellinen ja vilpitön. Saadun tiedon välittämisessä tulee noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä ja rehellisyyttä, tutkijan tulee olla huolellinen ja tarkka, esittää tulokset oikeassa valossa sekä avoimuutta ja kontrolloitavuutta kunnioittaen. Tutkijan tulee toimia tutkimuksen tekemisen mahdollisuuksia edistäen. Tutkija ei saa tavoitella tutkimuksella vain omaa etuaan, ja tutkijan tulee suhtautua myös muihin tutkijoihin arvostavasti. (Alasuutari 2005, 16-17).

Omakohtaisesta kokemuksesta ja kuulumisesta sosiaalitoimiston organisaatioon voidaan tutkimuksen kannalta katsoa olevan sekä hyötyä että haittaa. Tunnen sosiaalitoimiston organisaation, toimintakulttuurin, paikallisen historian ja tavat melko hyvin. Tutkimusaiheen, työyhteisön ja sen toimintatapojen tuntemisen vuoksi minun ei tutkijan roolissa tarvitse käyttää erikseen suurempia resursseja toimintaympäristöön ja työyhteisön kulttuuriin perehtymiseen. Minulla on tietoa ja omakohtaisia kokemuksia siitä, millaisia vaiheita ja muutoksia perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteistyössä on tapahtunut vuosien varrella. Perhekeskuksen toimintaorganisaatiosta, historiasta, toimintatavoista, työskentelystä sekä sen toimintaa ohjaavista säädöksistä ja suosituksista minulla on lähinnä vain yleisempi ja pinta-puolisempi käsitys. Minun on varauduttava siihen, että sosiaalitoimiston työntekijänä minut voidaan nähdä tutkijan roolissa jollakin tavalla puolueellisena. Vahvuutena voidaan nähdä se, että tunnen oman työyhteisöni, organisaation, toimintatavat ja yhteisön historiaa. Tämä voidaan nähdä vahvuutena verrattuna siihen, jos tutkijana toimisi joku työyhteisön ulkopuolinen. Omakohtaiset kokemukset ja kontekstin tunteminen mahdollistavat eläytymisen sekä syvällisemmän ymmärryksen. Toisaalta se tuo haasteeksi katsoa asioita objektiivisesti ja huomaamatta voi jäädä jotakin sellaista, mitä työyhteisön ulkopuolinen voisi huomata ja ihmetellä. Työyhteisön ulkopuolinen tutkija voisi löytää aineistosta sellaisia asioita ja ulottuvuuksia, joita minä en havaitse, koska olen niin sisällä työyhteisössä ja sen toimintakulttuurissa. Vaikka olenkin sisällä tutkimuksen kohteena olevassa yhteistyössä ja organisaatiossa, arvelen oppivani prosessin aikana myös itse paljon uutta.

Roolini vaihtelee tutkimuksen eri vaiheissa sekä suhteessa kohderyhmään. Olen koko ajan sisällä sosiaalitoimiston työyhteisössä ja sen tapahtumissa, ja toisaalta

ulkopuolisempi perhekeskuksen työyhteisöön ja tapahtumiin nähden. Tutkimuksessa on vaiheita, jolloin olen aktiivisemmin ja suoraan kontaktissa työntekijöihin, ja vaiheita, jolloin kontaktit ovat vähäisempiä. Perustyöni luonteen vuoksi olen osaan työntekijöistä useammin kontaktissa kuin toisiin. Tutkimuksessa aktiivisuus työntekijöiden suuntaan tulee näkyvämmiin esille pyrkimyksenä mahdollistaa työntekijöiden osallistuminen tutkimukseen sen eri vaiheissa.

Tutkijan rooli suhteessa tutkittaviin on yleensä hallitseva. Tutkijan on käyttäydyttävä tutkittavia kohtaan tasavertaisesti, arvostavasti ja kunnioittavasti. Pysin osoittamaan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöille arvostusta kunnioittaen heidän yksilöllisiä tietojaan, taitojaan, näkemyksiään ja kokemuksiaan kohtaan. Tutkijana pyrin siihen, etten tuota tutkimuksellani vahinkoa enkä loukkaa tutkimukseen osallistuvia. Pysin säilyttämään tutkimukseen osallistuvien anonymiteetin siten, ettei tutkimukseen osallistuneiden näkemyksiä voida henkilöidä. Tutkittava ei voi ennakoida tutkimuksen kaikkia seurauksia. (Ks. Alasuutari 2005, 18-21.) Tutkijan tulee kertoa tutkimukseen osallistuville tutkimuksen tavoitteet, menetelmät sekä mahdolliset riskit, uhat ja haitat. Tutkimukseen osallistuvien on saatava itse päättää osallistumisestaan ja osallistuminen tulee olla vapaaehtoista. Tutkimukseen osallistuvilla on myös oikeus kieltää itseään koskevan aineiston käyttö. Tutkimustiedot ovat luottamuksellisia, ja tietoja käytetään etukäteen sovittuun ja luvattuun tarkoitukseen eikä niitä luovuteta ulkopuolisille. Tutkimukseen osallistuvien nimiä ei julkaista. Tutkijan on toimittava siten kun on luvannut. (Tuomi & Sarajärvi 2013, 131.)

Tiedon keruussa olennaista on nähdä jokaisen työntekijän osallisuus sekä yksilölliset näkemykset ja kokemukset yhtä tärkeinä ja merkityksellisinä. Pysin toimimaan tutkimuksen eri vaiheissa niin, etten anna omien henkilökohtaisten oletusteni, mielipiteitteni ja toiveitteni vaikuttaa tutkimukseen osallistuvien näkemyksiin ja analysointiin. Pysin olemaan avoin erilaisille näkökulmille, vaikka ne poikkeaisivat täysin omista näkemyksistäni. Käsittelen aineistot luottamuksellisesti. Aineistot sisältävät työntekijöiden vastauksia, kommentteja, kokemuksia ja näkemyksiä, joten tutkimukseni kirjallisessa dokumentoinnissa tehtävänäni on huolehtia siitä, etteivät yksittäiset työntekijät ja heidän henkilökohtaiset näkemyksensä ole tunnistettavissa.

sa. Koska tutkimuksen aineiston keruu ja analysointi tapahtuu osittain työntekijöiden välisenä vuorovaikutuksellisena yhteistyönä, ei voida tavoitella samanlaista täydellistä anonymiteettiä, johon esimerkiksi yksilöhaastatteluissa ja kyselyissä pystytään; fokusryhmiin ja ideointipajaan osallistuvat kuulevat toistensa näkemyksiä.

Tutkimusprosessissa minulta vaaditaan yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoja, osallistumista, tutkimuksellisen otteen sekä tutkimusmenetelmien käytön hallintaa, mukautumista rooliin tutkijana ja tutkimusprosessin eteenpäin viejänä sekä kykyä eläytyä työntekijöiden asemaan ja motivoida heitä osallistumaan (vrt. Kananen 2012, 47-51). Omalla toiminnallani on merkitystä vuorovaikutusilmapiirin luomiseen, ja minun tulee etsiä sopivat menetelmät ja toimintatavat, joiden avulla kannustan työntekijöitä eri näkökulmat huomioimaan avoimuuteen ja tasavertaisuuteen sekä mahdollistan hiljaisenkin tiedon jakaminen ja ehkäisen jännitteiden syntymistä. Kerään aineistoa työntekijöiden näkökulmasta ja minulla on vahva halu kuulla kunkin työntekijän omakohtaisia näkemyksiä. Näen oman roolini tutkimuksessa työntekijöiden kokemien yhteistyön ja sen kehittämisen tarpeiden, haasteiden ja ongelmien, ideoiden ja toiveiden kartoittajana ja esiin nostajana sekä näiltä osin myös yhteistyön kehittämisprosessin käynnistämisen eteenpäin viejänä.

Tutkijana olen vastuussa tutkimuksellisista valinnoista, kuten aineiston keruun tavoista sekä analysoinnista. Teen valintoja tutkimusasetelmien ja tutkimuksen kohderyhmän suhteen sekä laadin tutkimuskysymykset, jotka toimivat tutkimusta ohjaavana punaisena lankana koko prosessin ajan. Tiedotan perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöille tutkimuksen tarkoituksesta, tutkimuksen vaiheista ja etenemisestä, aineiston keruusta, analysoinnista sekä raportoinnista. Tehtävänäni on myös vastata työntekijöille tutkimusta koskeviin kysymyksiin ja kuunnella työntekijöiden näkemyksiä tutkimuksellisia ratkaisuja tehdessäni. Vastaan kohderyhmän kutsumisesta ryhmähaastatteluihin ja keskusteluihin sekä muista yhteydenotoista tutkimukseen ja muihin opinnäytetyötä koskeviin asioihin liittyen. Tutkijana toimin myös analysoijana ja tulkitsijana. Kirjoitan tutkimusprosessin ajalta muistiinpanoja ja laadin tutkimuksesta raportin, mikä toimii samalla myös opinnäytetyöni kirjallisena tuotoksena.

Joissakin tutkimuksen vaiheissa roolini muistuttaa fasilitaattorin toimintaa (ks. Kantojärvi 2012; ks. Tuomi & Sarajärvi 2013, 83). Tällaisia tilanteita ovat perhekeskuk-
sen ja sosiaalitoimiston työntekijöille järjestämäni fokusryhmä-keskustelut, yhtei-
nen ideointipaja sekä Santsikuppi, joista kerron tässä raportissa myöhemmin. Kan-
tojärven (2008) mukaan fasilitointi on menetelmä, jonka avulla pyritään ryhmäpro-
sessien ohjaamiseen ja helpottamiseen. Sen avulla yritetään etsiä oikea työtapo,
jotta ryhmä pystyisi toimimaan mahdollisimman rakentavasti silloin kun ryhmäläisil-
lä on olemassa tarvittava tieto asian ratkaisemiseksi. Fasilitointi toimii apuna eri-
laisten näkökulmien esiin nostamisessa, ja tavoitteena on saada osallistujat akti-
voitumaan. Fasilitointia voidaan käyttää esimerkiksi työpajojen vetämiseen, haas-
teiden ja ongelmien määrittelyyn ja ratkaisemiseen, muutosten suunnitteluun ja
jalkauttamiseen sekä kehittämisen eri vaiheisiin ja tilanteisiin. Fasilitaattorin eli
työskentelyn ja keskustelutilaisuuksien ohjaajan tehtävänä on avustaa ja kannus-
taa osallistujia sekä valita kuhunkin tilaisuuteen sopivat työkalut ja huolehtia ryh-
män kapasiteetin hyödyntämisestä. Fasilitaattori ei puutu asiasisältöön, vaan sisäl-
lön tuottavat osallistujat. Fasilitaattorilta vaaditaan neutraalia asennoitumista, lä-
pinäkyvyyttä sekä keskustelun rakenteen jäsentämistä. Käytännössä fasilitaattori
voi olla itsekin osa ryhmää, jolloin toimiminen asiantuntijan sijasta osallistavan
ryhmäprosessin ohjaajana ei ole aina yksiselitteistä ja helppoa. Fasilitaattorin tulee
myös huomioida koko prosessi; lähtökohdat, ideoiden ja ratkaisujen tarve, ideoi-
den jalostaminen sekä mitä tapahtuu työpajan jälkeen. (Kantojärvi 2012, 8-15.)

Fasilitointi voidaan ajatella prosessiksi, jossa edetään vaihe vaiheelta. Prosessin
aloitusvaiheessa fasilitaattorin tehtävänä on pyrkiä luomaan turvallinen ilmapiiri,
jotta kaikki uskaltavat osallistua ja kertoa omat näkemyksensä. Fasilitaattorin teh-
tävänä on kertoa osallistujille, miksi tilaisuus järjestetään ja mitkä ovat tilaisuuden
tavoitteet, mitä tilaisuudessa tehdään, mitkä ovat tilaisuuden pelisäännöt, mitä
osallistujilta odotetaan sekä mikä on koko prosessin tarkoitus. Selkeyttämisvai-
heessa luodaan ymmärrys tavoitteista ja haasteista sekä mahdollisesti kootaan
aiemmin kertynyttä tietoa. Selkeyttämisvaiheessa kiteytetään ydinongelmaa ku-
vaavat kysymykset, joihin etsitään vastauksia ja ideoita. Seuraava vaiheessa eli
ratkaisuvaiheessa tuotetaan ja kehitetään ideoita sekä jalostetaan ratkaisuja, pei-
laten niitä alun perin asetettuun ongelmaan tai kysymykseen. Toiminnan valmiste-

luvaiheessa suunnitellaan, miten ratkaisu viedään käytäntöön. Lopetusvaiheessa arvioidaan työpajaprosessia esimerkiksi sille asetettujen tavoitteiden toteutumisen suhteen sekä sovitaan jatkosta. (Kantojärvi 2012, s. 29-30.)

4.4 Aineisto ja sen hankinta

Ronkaisen ym. (2013) mukaan aineiston hankintatapojen tulee olla sellaisia, että niiden avulla voidaan vastata tutkimuskysymyksiin. Aineiston hankinta tapahtuu laadulliseen tutkimukseen soveltuvilla menetelmillä; pyrin valitsemaan välineet ja menettelytavat aineiston hankintaan siten, että ne mahdollistavat työntekijöiden osallistumisen sekä omakohtaisten näkemysten, kokemusten ja ideoiden esiin tuomisen. Aineiston hankinnassa tavoitteena on selvittää, miten työntekijät kokevat sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välisen yhteistyön, millaisia haasteita ja ongelmia yhteistyössä on sekä miten yhteistyötä työntekijöiden mielestä tulisi kehittää.

Työntekijät ovat itse kertoneet, että sähköposti on paras keino tavoittaa kaikki työntekijät, hyvä keino saada ja välittää tietoa sekä tiedottaa asioista. Tämä on tärkeä tieto minulle tutkijana, sillä kaikkia työntekijöitä en tapaa oman työni puolesta edes viikoittain enkä aina edes kuukausittain. Sähköpostilla tavoitan kaikki työntekijät; voin laittaa samat asiat tiedoksi samalla tavalla jokaiselle tutkimuksen kohderyhmään kuuluvalla.

Tutkimukseni empiirinen pääaineisto koostuu sähköpostikyselyn vastauksista ja fokusryhmistä sekä perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden yhteisestä reflektointi ja ideointitilaisuudesta. Muita tutkimuksessa käyttämiäni aineistoja ovat työkokous, tutustumiskierrokset, pidennetyt kahvitauot eli Santsikupit sekä yksittäiset keskustelut eri työntekijöiden kanssa. Toimijamatriisien (liite 6. ja liite 7.) koostamiseen olen käyttänyt materiaalina lisäksi tutkimuksen kohderyhmänä olevan paikallisen perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston toiminnoista kertovaa internet-sivustoa, sähköpostia, keskusteluita sekä muutamia yksittäisiä tarkentavia työntekijöiden haastatteluita ja työntekijöiden antamia kirjallisia tehtävänkuvauksia.

Seuraavalle sivulle olen koonnut taulukon aineiston hankinnasta. Sarakkeissa esiintyvät lyhenne pk tarkoittaa perhekeskuksen työntekijöitä ja lyhenne sos tarkoittaa sosiaalitoimiston työntekijöitä. Taulukon ensimmäinen sarake kertoo aineiston hankinnan ajankohdan. Taulukon toinen sarake kertoo, onko aineiston hankinta kohdistunut perhekeskuksen vai sosiaalitoimiston työntekijöihin, vaiko molempiin. Suluissa oleva luku kertoo työntekijöiden kokonaismäärän, joihin aineiston keruu on kohdentunut. Kolmannessa sarakkeessa on kuvattuna, millä tavalla aineisto on hankittu; onko kyseessä keskustelu, reflektointi, kokous, haastattelu, sähköpostikysely, internet, fokusryhmä tai tutustumiskierros. Neljäs sarake ilmoittaa aineiston hankintaan osallistuneiden työntekijöiden lukumäärän. Viidennessä sarakkeessa näkyy, millainen tuotos aineiston hankinnasta on syntynyt sekä miten se on dokumentoitu ja tallennettu – onko kyseessä muistio, kooste tai yhteenveto, toimijamatriisi, tutkijan havainnot ja muistiinpanot, suullinen palaute tai ryhmätyö.

TAULUKKO 1. Aineiston hankinta. Lyhenne sos tarkoittaa sosiaalitoimiston työntekijöitä ja lyhenne pk tarkoittaa perhekeskuksen työntekijöitä.

AJANKOHTA	KOHDE (LKM)	AINEISTON HANKINTATAPA	OSALLISTUJIEN LKM	TUOTOS / DOKUMENTTI
elokuu 2012	sos ja pk (43)	työkokous, keskustelu	21	muistio ja muistiinpanot
lokakuu 2012	sos (17)	sähköpostikysely	13	kooste/ yhteenveto
marraskuu 2012	pk (26)	sähköpostikysely	19	kooste/ yhteenveto
lokakuu - marraskuu 2012	sos (17)	sähköpostikysely, internet - sivustot, haastattelut, keskustelut, tehtäväkuvaukset	17	toimijamatriisi
lokakuu 2012 - tammikuu 2013	pk (26)	sähköpostikysely, internet - sivustot, haastattelut, keskustelut, tehtäväkuvaukset	26	toimijamatriisi
19.10.2012	sos (17)	sosiaalitoimiston työntekijöiden sähköpostikyselyvastausten tarkastelu keskustellen ja reflektoiden, fokusryhmä	10	muistiinpanot fläpillä; kyselyvastausten ja muistiinpanojen koonti yhteen
6.11.2012	pk (26)	perhekeskuksen työntekijöiden sähköpostikyselyvastausten tarkastelu keskustellen ja reflektoiden, fokusryhmä	20	muistiinpanot fläpillä; kyselyvastausten ja muistiinpanojen koonti yhteen
30.11.2013	sos ja pk (43)	sosiaalitoimisto järjestää perhekeskuksen työntekijöille tutustumiskierroksen sosiaalitoimiston tiloissa (perhekeskuksen työntekijät tutustuvat sosiaalitoimiston työhön, työntekijöihin ja tiloihin)	sos 15 pk 15	omat havainnot ja perhekeskuksen työntekijöiden antama suullinen palaute sekä omat muistiinpanoni näistä
8.1.2013	sos ja pk (43)	työntekijöiden näkemyksistä tekemäni koonnin tarkastelu keskustellen ja reflektoiden sekä ryhmätyöt	27 sos 11 pk 16	ryhmätyöt fläpeillä, muistiinpanot fläpillä, Santsikuppi
5.2.2013	sos ja pk (43)	työkokous Santsikuppi	25 sos 12 pk 13	muistio fläpillä, lisäksi omat muistiinpanot
5.3.2013	sos ja pk (43)	työkokous Santsikuppi	28 sos 13 pk 15	muistio fläpillä, lisäksi omat muistiinpanot
5.3.2013	sos ja pk (43)	perhekeskus järjestää sosiaalitoimiston työntekijöille tutustumiskierroksen perhekeskuksen tiloissa (sosiaalitoimiston työntekijät tutustuvat perhekeskuksen työhön, työntekijöihin ja tiloihin)	pk 14 sos 14	omat havainnot ja sosiaalitoimiston työntekijöiden antama suullinen palaute ja muistiinpanoni näistä

4.4.1 Sähköpostikysely

Sähköpostikyselyn etuna näen, että kyselyyn vastaajan ei tarvitse kertoa näkemyksiään muiden kuullen, jolloin kyselyvastausten voisi ajatella tuottavan tietoa aidoista yksilöllisistä kokemuksista ilman yhteisön tuomaa painetta. Sähköpostikyselyyn vastaamisessa on lisäksi etuna, että kukin työntekijä voi itse valita annetun vastausajan puitteissa itselleen sopivimman vastausajan. Sähköpostikyselyn haasteena puolestaan näen sen, että sähköposti voi hukkuu sähköpostin tulvaan ja vastaaja unohtaa vastaamisen. Sähköpostikyselyyn voi jättää vastaamatta, kyselyyn voi vastata lyhyesti tai laajasti. Työntekijät itse ovat ilmoittaneet, että paras keino tavoittaa heidät, on sähköposti. Työntekijät ovat sanoneet myös, että sähköpostikyselyyn on helppo vastata. Kyselyn heikkoutena voi olla kuitenkin se, että eri työntekijät saattavat ymmärtää kysymykset eri tavalla ja samat käsitteet voivat merkitä eri työntekijöille eri asioita. Tätä pyrin ehkäisemään kiinnittämällä huomiota kysymysten kielelliseen ilmaisuun, rakenteeseen ja ymmärrettävyyteen. Sähköpostikyselyn heikkoutena voi olla lisäksi se, että kaikkien vahvuutena ei ole asioiden ilmaiseminen kirjoittamalla. Toisaalta työntekijöillä on mahdollisuus jatkossa osallistua fokusryhmään, jossa annan mahdollisuuden tuottaa ajatuksia ja näkemyksiä keskustelun kautta yhdessä muiden työntekijöiden kanssa.

Sähköpostikyselyn avulla kartoitan ja selvitän sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä yhteistyöhön liittyen. Kyselyt saatekirjeineen löytyvät tämän tutkimusraportin liitteestä (liitteet 1-4). Perhekeskuksen työntekijöiltä kysyn näkemyksiä yhteistyöstä sosiaalitoimiston työntekijöiden kanssa ja sosiaalitoimiston työntekijöiltä kysyn näkemyksiä yhteistyöstä perhekeskuksen toimijoiden kanssa. Muutoin sähköpostikyselyn sisältö ja kysymykset ovat samat kaikille kohderyhmään kuuluville työntekijöille. Kyselyn tehtävänä on samalla viritellä työntekijöitä pohtimaan yhteistyötä ja sen kehittämistarpeita. Kyselyn tarkoituksena on alkukartoitus siitä, miten ja millaisissa asioissa perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät toimivat yhteistyössä, mikä yhteistyössä toimii ja missä asioissa yhteistyössä on haasteita tai ongelmia sekä onko yhteistyön kehittämiseksi työntekijöiden mielestä tarvetta. Kysely painottuu tutkimuksen tavoitteiden ja

tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiin asioihin. Samalla kysely virittää työntekijöitä pohtimaan yhteistyön kehittämistä. Kysely mahdollistaa työntekijöiden omien henkilökohtaisten näkemysten kertomisen yhteistyöhön ja sen kehittämiseen liittyen. Osa laatimistani kysymyksistä on vastausvaihtoehtona kyllä tai ei, joten nämä kysymykset ovat suljettuja ja strukturoituja kysymyksiä. Osa kysymyksistä on faktakysymyksiä, kuten kysymykset tehtävänimikkeistä ja keskeisimmistä työtehtävistä. Osa kysymyksistä on avoimia kysymyksiä, joihin vastaajat saavat kirjoittaa vastauksensa vapaasti. (Ks. Kananen 2012, 106).

Tässä vaiheessa en määrittele työntekijöille yhteistyön käsitettä valmiiksi eikä yhteistyön käsitettä päästä ennen kyselyn tekemistä yhdessä työntekijöiden kanssa määrittelemään, vaan kukin työntekijä kertoo kokemuksistaan ja näkemyksistään omista yhteistyön käsityksistään ja ymmärryksestään käsin. Työntekijät määrittelevät siis itse, miten he ymmärtävät perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön ja vastaavat kysymyksiin omista merkityksistään käsin.

Teen sähköpostin kyselyaineistosta koonnit perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden erillisiä fokusryhmiä varten. Erittelen sähköpostikyselyn aineistot tässä vaiheessa siten, että kokoan sosiaalitoimiston kyselyvastauksista oman yhteenvedon ja perhekeskuksen kyselyvastauksista oman yhteenvedon. Tulevassa fokusryhmässä työntekijöillä on mahdollisuus reflektoida kyselyvastauksiaan vuorovaikutteisesti oman työyhteisönsä kesken.

Kyselyssä olen pyytänyt työntekijöitä kertomaan seuraavat asiat:

- tehtävänimikkeet
- keskeisimmät työtehtävät
- miten hyvin vastaaja kokee tuntevansa perhekeskuksen / sosiaalitoimiston työntekijöiden työtehtävät sekä kaipaako vastaaja lisätietoja perhekeskuksen / sosiaalitoimiston työntekijöiden tehtävistä
- tekeekö vastaaja yhteistyötä perhekeskuksen / sosiaalitoimiston työntekijöiden kanssa sekä millaisissa asioissa ja tilanteissa yhteistyötä tehdään
- miten yhteistyö sosiaalitoimen ja perhekeskuksen välillä toimii
- onko perhekeskuksen ja sosiaalitoimen väliselle yhteistyölle ja sen kehittämiseksi tarvetta

- mitä kehitettävää, haasteita tai ongelmia perhekeskuksen ja sosiaali-toimen välisessä yhteistyössä on

4.4.2 Fokusryhmät

Sähköpostikyselyllä hankittua tietoa syventämään, tarkentamaan ja täydentämään käytän fokusryhmää. Fokusryhmän valitsen tiedon hankinnan menetelmäksi, koska se on ryhmälle suunnattu haastattelumenetelmä, jonka avulla saadaan hankittua laadullista ja syvällisempää tietoa halutuista teemoista usealta henkilöltä samanaikaisesti. Fokusryhmä on menetelmänä osallistava ja keskusteleva (ks. OK-opintokeskus; ks. Kananen 2012). Fokusryhmien aikataulut suunnittelen yhteistyössä työntekijöiden kanssa, jotta löydetään mahdollisimman hyvin sopivat ajankohdat ja pystyn huomioimaan aikataulujen rajoitukset etukäteen.

Oma toimintani fokusryhmän järjestäjänä ja ohjaajana vaikuttaa tilaisuuteen. Tilaisuuden ohjaajana johdan ryhmän keskustelua huolehtien siitä, että jokainen saa äänensä kuuluviin. Vältän johdattelevia kysymyksiä ja kommentteja sekä omien näkemysteni välittämistä osallistujille. Haastattelijana minulta vaaditaan sopivassa suhteessa joustavuutta ja toisaalta minun on huolehdittava, että keskustelu pysyy annetussa aiheessa. Haastattelutilanteessa tiedon tuotantoon, osallistumiseen ja vuorovaikutukseen vaikuttavat ohjaajan toiminta, ryhmän dynamiikka, tilanteen ilmapiiri, miten tuttuja osallistujat ovat toisilleen sekä miten asioista yhteisössä on totuttu yhdessä puhumaan eli työyhteisön vuorovaikutuskulttuuri. Fokusryhmä soveltuu käytettäväksi niillä resursseilla, joita minulla tutkijana sekä työntekijöillä on tässä yhteydessä mahdollisuus käyttää. (Ks. OK-opintokeskus; ks. myös Kananen 2012, 100.)

Fokusryhmän ihannekokona pidetään noin 8:aa osallistujaa ja kestona 1½-2 tuntia. Fokusryhmä-haastattelu ja haastattelun dokumentointi voidaan toteuttaa monella tavalla. (Ks. OK-opintokeskus.) Fokusryhmän haasteena tai heikkoutena voi olla se, että osallistujien ei ole välttämättä helppo kertoa kaikista kokemuksistaan ja ajatuksistaan muiden läsnä ollessa. Ryhmään osallistuminen tuo mukanaan

ryhmän paineen. Haasteeksi voi muodostua jokaisen työntekijän osallisuuden turvaaminen, koska osallistujia saattaa olla paljon.

Järjestän erilliset fokusryhmät sosiaalitoimiston työntekijöille ja perhekeskuksen työntekijöille sen vuoksi, että ryhmän koko on tällöin pienempi ja jokaisella työntekijällä on mahdollisuus saada paremmin äänensä kuuluviin. Lisäksi arvelen, että työntekijät kokevat tässä vaiheessa olonsa turvalliseksi oman työyhteisön kesken, jolloin työntekijät mahdollisesti rohkenevat tuoda näkemyksiään ja kokemuksiaan paremmin esille. Jos sekä perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät olisivat tässä vaiheessa kaikki samassa tilaisuudessa, ryhmä muodostuisi aivan liian suureksi, jolloin jokaisen osallistujan osallisuuden varmistaminen, näkemysten huomiointi ja esille saaminen olisi hyvin haastavaa. Kohderyhmät ovat joka tapauksessa isompia kuin fokusryhmän suositus on; sosiaalitoimiston työntekijöitä on yhteensä 17 ja perhekeskuksen työntekijöitä 26. Fokusryhmäkeskustelun etuna näen sen, että osallistujat voivat oikaista mahdollisia sähköpostivastauksista syntyneitä väärinkäsityksiä sekä tehdä selvennyksiä ja tarkennuksia. Fokusryhmään saavat kutsun kaikki kohderyhmän työntekijät, joten fokusryhmään voivat osallistua myös ne työntekijät, jotka eivät jostain syystä ole mahdollisesti vastanneet sähköpostikyselyyn. Fokusryhmän keskustelu voi saada aikaan myös täysin uudenlaisten näkökulmien syntyminen ja eri näkökulmien esiin tuleminen. Osallistujilla on mahdollisuus samassa yhteydessä kysyä myös tutkimukseen liittyvistä asioista ja minulla on mahdollisuus antaa lisää tietoa tutkimukseen liittyvistä suunnitelmistani sekä tehdä suunnitelmiin tarvittaessa muutoksia. Fokusryhmässä tutkimukseni ulkopuolelle rajaan muun muassa fokusryhmään osallistuvien keskinäisen vuorovaikutuksen laadun havainnoinnin.

Fokusryhmän avulla pyrin keräämään lisää tietoa työntekijöiden näkemyksistä ja kokemuksista perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteistyön sujumisesta, sen haasteista ja ongelmista, kehittämistarpeista ja ideoista. Teen sähköpostin kyselyaineistosta keskustelua varten yhteenvedon työntekijöiden tarkasteltavaksi. Sosiaalitoimiston työntekijöiden tilaisuudessa reflektoidaan sosiaalitoimiston kyselyvastauksia ja perhekeskuksen työntekijöiden tilaisuudessa reflektoidaan vastaavasti perhekeskuksen työntekijöiden kyselyvastauksia. Kyselyaineistosta kokoamani

yhteenvedo toimii ryhmäkeskustelun pohjana, virittäjänä ja peilauspintana. Pyrin pitämään sekä sosiaalitoimiston että perhekeskuksen työntekijöille järjestämäni tilaisuudet samantyyppisinä, mutta tilaisuuksien rakenne, kulku ja vuorovaikutus työntekijöiden kesken voi tilaisuuksissa muodostua kuitenkin erilaiseksi, koska kyseessä on keskenään erilaiset työyhteisöt ja toimintakulttuurit. Fokusryhmät voivat muodostua keskenään erilaisiksi, esimerkiksi riippuen siitä, miten työntekijät lähtevät vuorovaikutukseen keskenään ja mitä asioita työntekijät yhteistyössä ja sen kehittämisessä pitävät tärkeinä. Lisäksi työntekijöillä voi olla keskenään hyvin erilaisia näkemyksiä ja kokemuksia yhteistyöstä, ja yhteistyön kehittämistarpeita ja ideoita voi löytyä yhtä paljon kuin on työntekijöitäkin.

Tiedotan kutsun yhteydessä työntekijöille etukäteen tilaisuuden tarkoituksesta, sisällöstä ja tavoitteista. Suunnittelen tilaisuudet etukäteen, mutta en laadi erillisiä kysymyksiä, vaan työyhteisöt tuntien luotan vuorovaikutuksen syntymiseen. Tilaisuuksien alussa teen osallistujille omat ehdotukseni toimintatavoista, määrittelen aikataulun ja muut raamit sekä kysyn osallistujien näkemyksiä niihin. Tilaisuudessa pyrin omalla toiminnallani mahdollistamaan työntekijöiden osallisuuden ja osallistumisen huomioiden jokaisen osallistujan. Pyrin ohjaamaan tilaisuudet niin, että mahdollisuudet osallistujien avoimelle vuorovaikutukselle olisivat hyvät. Toimin puheenjohtajana ja ohjaajana palauttaen osallistujat tarvittaessa aiheeseen, jos keskustelu luisuu aiheen ulkopuolelle. Tavoitteena on, että kyselyvastauksia vuorovaikutuksellisesti refleктоimalla työntekijät tuottavat aihepiiriin liittyen lisää ja syvällisempää tietoa sekä mahdollisesti vielä uusia näkökulmia ja ideoita. Ellei keskustelua muutoin synny, esitän työntekijöille avoimia kysymyksiä haastaen heitä kertomaan ja keskustelemaan lisää näkemyksiään. Tarkoituksena kuitenkin on, etten ohjaa keskustelua liikaa. En kommentoi keskustelussa esitettyjä asioita omilla mielipiteilläni, vaan pyrin toimimaan neutraalisti ottamatta kantaa esitettyihin näkökulmiin. Kerron osallistujille, että tässä tilaisuudessa ei esitetä kritiikkiä toinen toistensa esiin tuomiin asioihin eikä tässä yhteydessä tarvitse ajatella, onko jokin idea mahdollista toteuttaa vai ei.

Kirjaan tilaisuudessa työntekijöiden tuottamat näkemykset fläpille saman tien ja käytän näitä muistiinpanoja osana tutkimuksen aineistoa. Teen lisäksi omia muis-

tiinpanojani välittömästi tilaisuuksien jälkeen. En nauhoita keskustelua, vaan kirjaan keskustelussa esitetyt asiat fläpille osallistujien nähtäville samaan aikaan kun keskustelua käydään. Fläpille kirjaan jokaisen kommentin ydinsisällön, ja osallistujien on mahdollista heti tarkistaa, onko asia kirjattu oikein sekä tehdä tarkennuksia ja lisäyksiä, jotka myös kirjaan fläpille saman tien. En koodaa kommentteja, eli en merkitse, kuka sanoi mitään. Kerron osallistujille, että keskustelussa esiin tulevat, fläpille kirjaamani asiat, ovat osa tutkimuksen aineistoa. Kerron, että tulen käyttämään kyseistä aineistoa myös tutkimusprosessin seuraavissa vaiheissa. Kerron, että kokoon yhteen kaikki sähköpostikyselyn vastauksissa sekä keskustelutilaisuudessa esiin nousevat asiat. Näitä asioita tarkastellaan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöille järjestettävässä tilaisuudessa, jossa työntekijät pääsevät yhdessä ideoimaan yhteistyön kehittämisen tavoitteita ja kehittämisen seuraavia vaiheita.

4.4.3 Yhteistyön kehittämisen ideointipaja

Tammikuussa 2013 kutsun perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät yhteiseen iltapäivään, jossa ideoidaan yhteistyön kehittämistä ja tehdään suunnitelmia yhteistyön kehittämiseksi jatkossa. Tilaisuuden kutsun yhteydessä välitän työntekijöille etukäteen sähköpostitse yhteenvedon, johon olen koonnut teemoitellen tähän saakka kertyneen empiirisen aineiston. Yhteenvedo sisältää sosiaalitoimen ja perhekeskuksen työntekijöiden kokemukset ja näkemykset yhteistyön haasteista ja kehittämistarpeista sekä ideat yhteistyön kehittämiseksi. Tilaisuuden tavoitteena on yhteistyön kehittämisen ideointi ja tavoitteiden määrittely yhdessä - mihin työntekijöiden mielestä tulisi seuraavaksi keskittyä ja miten kehittämisessä tulisi edetä.

Tilaisuuden ohjaamisessa käytän apuna fasilitointia (ks. Kantojärvi 2012), josta olen kertonut aiemmin kappaleessa Oma roolini ja asemani tutkimuksessa. Ryhmätöiden, yhteisen keskustelun ja asioiden tarkastelun sekä ideoinnin avulla työntekijät voivat päästä askeleen lähemmäksi yhteistä ymmärrystä yhteistyön tilasta sekä missä asioissa yhteistyötä tulisi kehittää ja miten. Tämä voi parhaimmillaan lisätä myös yhteenkuuluvuuden tunnetta ja sitoutumista kehittämiseen. (Vrt. Kana-

nen 2012, 66.) Tilaisuudessa on käytettävissä aikaa noin kaksi tuntia. Jaan tilaisuuteen osallistuvat työntekijät viiteen sekaryhmään. Tekemäni yhteenveto toimii alustuksena ja apuna ryhmätöissä. Annan jokaiselle ryhmälle tehtäväksi valita aiheen, jonka ryhmä kokee perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisen yhteistyön kehittämisessä tärkeimmäksi. Lisäksi ryhmien tehtävänä on avata valitsemansa aiheen sisältöä sekä miettiä siihen liittyviä seuraavia kehittämisen askeleita ja ideoita. Näistä asioista ryhmät laativat ryhmäkohtaiset julisteet, jotka he esittelevät tilaisuudessa muille osallistujille. Ryhmien tuotokset eli julisteet ovat osa tutkimuksen aineistoa. Julisteiden sisällöt löytyvät raportin liitteestä (liite 9). Valmiista ryhmien tuotoksista työntekijät valitsevat äänestämällä sen julisteen, mitä yhteistyön kehittämisessä seuraavaksi lähdetään yhdessä tavoittelemaan. Äänestyksen jälkeen työntekijät saavat vielä mahdollisuuden esittää ajatuksiaan siitä, miten jatkossa yhteistyön kehittämisessä tulisi edetä sekä miten yhteistyön kehittämistä jatkossa työestetään. Työntekijöiden esille tuomat ajatukset kokoan tilaisuudessa fläpille ja lisään tutkimusaineistoon.

4.4.4 Muut aineistot

Elokuussa 2012 järjestetyssä sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteisessä työkokouksessa kerron työntekijöille alustavasta tutkimussuunnitelmastani. Tämän työkokouksen ajankohta on sovittu perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden kesken jo maaliskuussa 2012. Kokouksesta ei tehdä virallista muistiota, joten teen tilaisuudessa omat muistiinpanot. Pyydän työntekijöitä kertomaan omia näkemyksiään ja mielipiteitään tutkimuksen aiheesta ja alustavista suunnitelmistani, tavoitteista sekä aineiston hankinnasta.

Lokakuun – joulukuun 2012 aikana kokoan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöistä ja heidän työnsä sisällöistä toimijamatriisit. Matriisien tarkoituksena on auttaa itseäni hahmottamaan entistä paremmin ja laajemmin sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen palveluiden kokonaisuutta, toimintoja ja työntekijöiden tehtäväsisältöjä sekä tämän myötä lisätä omaa ymmärrystäni aineistojen tulkintaa varten. Myöhemmin matriisit toimivat apuna sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työnteki-

jöiden keskinäisessä tutustumisessa ja toinen toistensa työn sisältöihin perehtymisessä.

Lisäksi tutkimusprosessin aikana voi kertyä muuta empiiristä aineistoa, jota voin käyttää tutkimukseni aineistona. Tämä aineisto sellaista, joka ei ole alun perin sisältynyt tutkimussuunnitelmaani. Myöhemmin kertynyttä aineistoa ovat Santsikupit, joista kerron tämän tutkimusraportin seuraavassa kappaleessa.

4.5 Aineiston käyttö ja analysointi

Laadullisessa tutkimuksessa ei ole yhtä ainoaa oikeaa tapaa analysoida aineistoa. Aineistoa voidaan tarkastella ja tulkita monesta eri näkökulmasta, ja monella eri tavalla. Samasta aineistosta voidaan tehdä monia erilaisia, yhtä lailla oikeita tulkintoja. (Kananen 2008, 10.) Samasta aineistosta voidaan löytää erilaisia merkityksiä ja tulkintoja, kun asioita suhteutetaan toisiinsa eri tavoin ja kun katsotaan asioita eri näkökulmista. Myös tutkijan omat kokemukset, ymmärrys, ennakkoluulot ja käsitykset vaikuttavat tulkintaan ja tutkimuksen etenemiseen. Tiedostaminen voi kuitenkin olla aina vain osittaista, koska osa käsityksistä ja ymmärryksestä on tiedostamatonta. Lisäksi teorialat, joihin tutkija on tutustunut, ovat osa tutkijan ymmärrystä aiheesta. (Moilanen & Räihä 2007, 51-52.)

Laadullisen tutkimusaineiston analyysiä voidaan kuvata sykliseksi prosessiksi, jolloin prosessissa voidaan palata joustavasti tutkimuksen aikaisempiin vaiheisiin. Saadut tulokset ohjaavat tutkimuksen kulkua. (Kananen 2012, 30.) Analyysi on mukana koko tutkimusprosessissa, ja analyysi ohjaa tutkimusprosessia ja tiedon keruuta. (Kananen 2008, 24.) Aineiston analysoinnissa olen käyttänyt tutkimusaineistolle soveltuvaa aineistolähtöistä sisällönanalyysiä, ja aineiston analysointi painottuu aineiston tulkintaan (ks. Tuomi & Sarajärvi 2009 ja 2013). Aineistolähtöisessä lähestymistavassa ja aineiston perustuessa kontekstisidonnaiseen tietoon, toimijoiden omiin kokemuksiin, on tutkija kerätyn aineiston varassa (Metsämuuronen 2006, 24-25).

Aineisto on järjestettävä ja analysoitava tieteellisesti hyväksytyillä menetelmillä ja siten, että niiden avulla voidaan vastata tutkimuskysymyksiin (Ronkainen ym. 2013). Sisällönanalyysin avulla pyrin järjestämään tutkimusaineiston sopivan tiiviiseen ja selkeään muotoon ilman että kadotan aineiston sisältämän tiedon. Sisällön analyysi sisältää jatkuvaa loogista päättelyä ja tulkintaa, aineiston pilkkomista ja uudelleen kasaamista sekä ryhmittelyä tutkimuksen kaikissa vaiheissa. (Ks. Tuomi & Sarajärvi 2013 ja 2009, 107-109.)

Aineistolähtöisessä lähestymistavassa aineistosta etsitään teemoja tai asiakokonaisuuksia, joista tutkimuksen kohderyhmänä olevat tutkittavat kertovat. Teemoittamalla pelkistetään aineistoa etsien siitä olennaisimmat asiat. Tällöin ei kiinnitetä huomiota yksityiskohtiin vaan keskeiseen sisältöön ja merkityksiin. Aineistosta voi etsiä johonkin tiettyyn asiaan liittyviä merkityksiä, tai aineistoa voi tarkastella kokonaisuutena. Aineistoa voi teemoittaa myös kysymysten avulla, jolloin keskeistä on se, mitä tutkittavat kunkin teeman kohdalla kertovat; tällöin aineistosta etsitään tutkittavien antamien merkitysten löytäminen. Teemojen etsimisen jälkeen täsmennetään teemojen merkitysisältö. (Moilanen & Räihä 2007, 55-56.)

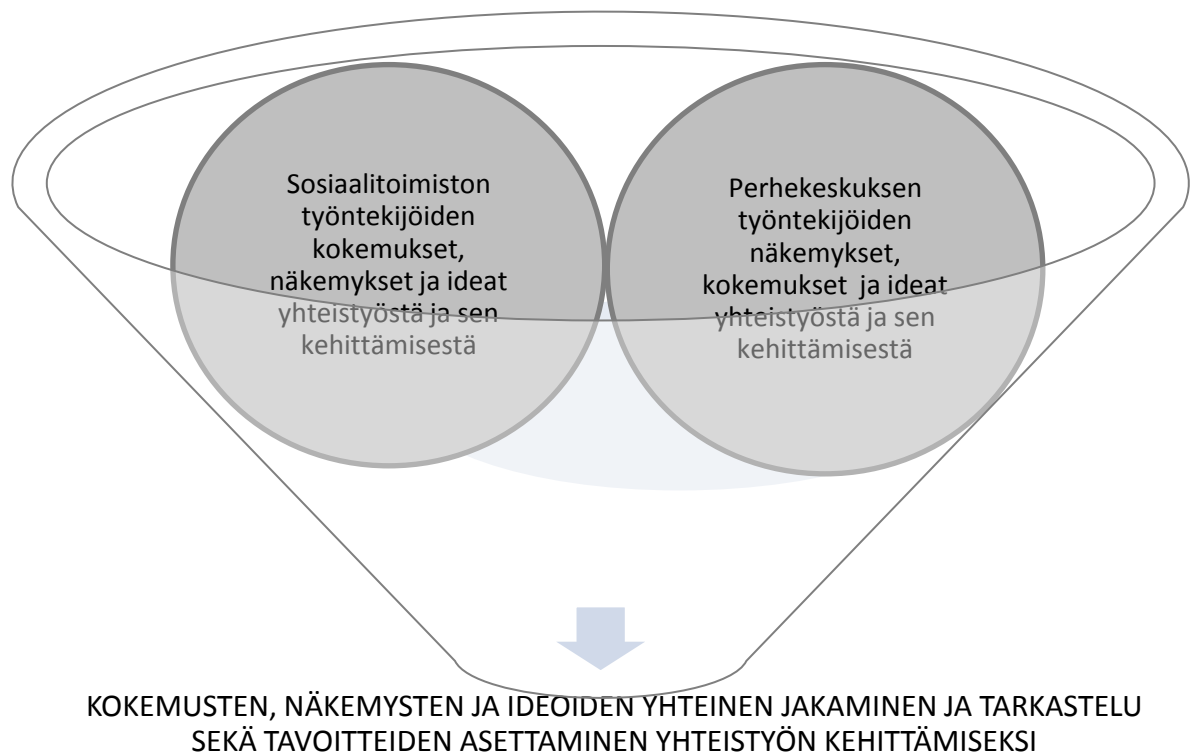
Tutkimuskysymykset määrittävät, mitä aineistosta halutaan selvittää. Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruu, analyysi ja tulkinta tapahtuvat limittäin. Aineiston ominaispiirteet ovat aineiston analysoinnin lähtökohtana. Aineisto voidaan esimerkiksi jakaa osiin käsitteiden mukaisesti ja aineiston analyysi on kielelliseen muotoon typistetyn aineiston tulkintaa, jolloin aineiston tulkinnan johtolankana voidaan käyttää luokittelua, pelkistämistä, teemoittamista ja tyypittelyä. Aineiston eri osista ja ominaispiirteistä voidaan etsiä esimerkiksi samankaltaisuuksia. Aineistosta voidaan nostaa esiin tiettyjä tutkimuskysymyksiä selventäviä käsitteistöjä tai teemoja. Tulkinnan tekee kuitenkin tutkija. (Räsänen 2005, 86-96.)

Tutkijana analysoin ja tulkitsen aineistoa ja etsin siitä tutkimuksen tavoitteiden ja tutkimuskysymysten kannalta olennaisia asioita. Analyysiyksiköitä en laadi etukäteen, vaan muotoutuvat aineiston tarkastelun myötä. Analyysiyksiköt ovat sanoja, lauseita tai lauseen osia, jotka kuvaavat ilmiön ominaisuutta tai käsitystä ilmiöstä. Ensimmäisenä vaiheena aineistoa lukiessani tutkijana ja aineiston analysoijana

etsin, erottelen ja tarkastelen aineistossa niitä asioita, mitkä aineistossa ovat kiinnostavia ja merkityksellisiä tutkimuskysymysten ja tutkimuksen tavoitteiden kannalta. Pyrin löytämään mahdollisimman monipuolisesti kaikki ne asiat, jotka kuvaavat perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välistä yhteistyötä ja sen kehittämistarpeita sekä yhteistyön haasteita, ongelmia ja ideoita. Prosessin edetessä kiinnitän huomiota enemmän siihen, millaisia tavoitteita työntekijät haluavat yhteistyölle asettaa. Samalla rajaan aineistosta tutkimuksen ulkopuolelle ne asiat, joilla ei ole merkitystä tavoitteiden ja tutkimuskysymysten kannalta. Aineiston analysoinnin jokaisessa vaiheessa aineisto samalla tiivistyy. Tutkimuksen kannalta merkitykselliset ja kiinnostavat asiat poimin ja ryhmittelen omiksi joukoikseen tai asiakokonaisuuksiksi. Samanlaisia sisältöjä kokoan yhteen ja toisaalta kokoon erilaiset asiat omiksi kokonaisuuksiksi aineistoa koko ajan tulkiten. (Ks. Tuomi & Sarajärvi 2013, 92-95, 101-103, 109-111; ks. Kananen 2012, 112-117.) Luen keräämääni aineistoa useita kertoja tutkimusprosessin eri vaiheissa. Aineisto tiivistyy ja muokkaantuu analyysien myötä. Säilytän aineistosta kuitenkin myös alkuperäiset versiot, koska alkuperäiseen aineistoon voi olla tarpeen palata vielä myöhemmissä vaiheissa.

Aineiston analysointi sisällönanalysoinnin keinoin merkitsee myös aineiston pelkistämistä. Karsin aineistosta tutkimuskysymysten ja tutkimustehtävän kannalta epäolennaiset seikat. Aineiston analysoinnissa ja ryhmittelyssä prosessin eri vaiheissa olen käytän apuna värikyniä sekä tietokoneen kopioi – leikkaa – liitä -toimintoja. Tutkimuskysymysten avulla esitän aineistolle kysymyksiä ja etsin aineistosta kysymyksiin vastauksia. Teen aineistoista tiivistelmiä ja yhteenvetoja, rakennan teemoja ja kokoan teemojen alle asioita aineistosta. Etsin aineistosta asioita, joissa on samaan aihepiiriin liittyviä asioita sekä toisaalta kiinnitän huomiota eroavuuksiin ja aineistossa havaitsemiini erilaisiin näkökulmiin. Samansisältöiset asiat kokoan tekstikappaleiksi ja luon niille yhteisen otsikon. Näin olen muodostanut ja valikoinut kokonaisaineistosta tutkimuksen ja tutkimuskysymysten kannalta olennaiset tiedot. (Vrt. Tuomi, L. & Sarajärvi, A. 2009, s. 109-111.)

KUVIO 1. Sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden näkemysten, kokemusten ja ideoiden yhteisen tarkastelun kautta laaditaan yhteistyön kehittämisen tavoitteet. Tätä prosessia voisi kuvata yksinkertaistettuna seuraavanlaisen kuvion avulla:



4.6 Aineiston keruun, käytön ja analysoinnin vaiheet

Elokuussa 2012 esittelen tutkimuksen aiheen ja alustavan suunnitelman sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöille yhteisessä työkokouksessa. Kokouksessa on paikalla yhteensä 21 työntekijää sosiaalitoimistosta ja perhekeskuksesta. Pyydän työntekijöiltä kommentteja ja näkemyksiä tutkimukseni aiheeseen liittyen ja teen kokouksesta omat muistiinpanot. Kokouksessa tulee esille, että sähköposti on hyvä keino tavoittaa kaikki työntekijät. Kokouksen yhteydessä sovitaan, että laitan sähköpostilla tarkempaa tietoa tutkimuksen suunnitelmista. Työntekijät osoittavat olevansa kiinnostuneita tutkimuksesta, ja perhekeskuksen ja sosiaalitoimis-

ton välisen yhteistyön tarkastelu ja kehittäminen koetaan työntekijöiden keskuudessa ajankohtaiseksi aiheeksi.

Elokuussa - lokakuussa 2012 suunnittelen tutkimusta ja tutustun jo olemassa olevaan tietoon tutkimuksen aiheeseen liittyen nettisivustoilta ja painetuista tietolähteistä. Tässä vaiheessa perehdyn muun muassa yhteistyön ja moniammatillisen yhteistyön käsitteisiin, joskin palaan tutkimuksen taustalla vaikuttaviin käsitteisiin vielä tutkimuksen myöhemmissä vaiheissa.

Tutkimusluvat saatvani tiedotan lokakuussa 2012 perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöitä tutkimuksesta sähköpostitse. Kerron tiedotteessa tutkimuksen painopisteistä, kohderyhmästä, tavoitteista ja tarkoituksesta sekä työntekijöiden osallistumisen merkityksestä tutkimuksen ja yhteistyön kehittämisen kannalta. Tiedotan aineiston keruun suunnitelmista; tulevasta sähköpostikyselystä sekä keskustelu- ja ideointitilaisuuksista sekä niiden tarkoituksesta ja tavoitteista. Kerron, että kokoan sähköpostikyselyn vastaukset sekä sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen erillisten ryhmäkeskustelutilaisuuksien sisällöt yhteen. Kerron myös, että kootua aineistoa tarkastellaan vuorovaikutuksellisesti yhdessä sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden kesken tutkimuksen seuraavissa vaiheissa. Prosessi muotoutuu ja tarkentuu seuraavissa vaiheissa sen mukaan, mitä asioita työntekijät itse kokevat tärkeinä. Lisäksi kerron tiedotteessa työntekijöiltä kertyvän aineiston käytöstä, säilyttämisestä ja dokumentoinnista sekä opinnäytetyön julkaisemisesta. Annan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöille on mahdollisuuden kysyä ja kommentoida tutkimukseen liittyviä suunnitelmiani.

Lokakuussa 2012 lähetän sähköpostikyselyn sosiaalitoimiston työntekijöille ja marraskuussa 2012 perhekeskuksen työntekijöille. Sähköpostikyselyn sisältö on samanlainen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöille. Tavoitteenani on selvittää kyselyn avulla kunkin työntekijän omakohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä yhteistyön sujumisesta, yhteistyön haasteista ja ongelmista sekä kehittämistarpeista. Sähköpostikyselyt saatekirjeineen löytyvät tämän tutkimusraportin liitteenä (liitteet 1-4). Kyselyyn vastaa kaikista 43 työntekijästä yhteensä 32 työntekijää, joista perhekeskuksen työntekijöitä on 19 ja sosiaalitoimiston työntekijöitä 13. Saa-

tuani kyselyvastaukset käyn läpi erikseen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen vastaukset ja kokoan vastaukset kysymyskohtaisesti kysymys kysymykseltä. Tässä vaiheessa en vielä tiivistä vastauksia, vaan poimin ne sellaisenaan. Kokoan samansisältöiset vastaukset ryhmiksi. Sen jälkeen tiivistän ja teemoittelen vastaukset ennen sosiaalitoimen ja perhekeskuksen työntekijöiden erillisiä tapaamisia. Teen vastauksista yhteenvedot siten, että kokoan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen vastaukset erillisiksi koonneiksi teemoittain ja otsikoittain. Teen koontia kopioi, leikkaa ja liitä –toiminnoilla tietokoneella, säilyttäen tallessa edelleen myös alkuperäiset kyselyvastaukset mahdollista myöhempää tarkastelua varten. Sähköpostikyselyn vastaukset tallennan, tulostan ja mahdollistan myös manuaaliset vastaukset, jotka itse kirjaan sanasta sanaan ja talletan. Kaikki vastaukset ja keskustelut kokoan anonymisti. Alkuperäisiin yhteenvetoihin erittelen, onko kyse perhekeskuksen työntekijöistä vai sosiaalitoimiston työntekijöistä.

Vastauksissa tässä vaiheessa kiinnitän huomiota erityisesti seuraaviin asioihin:

- a) miten perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät kokevat tuntevan-
sa toinen toistensa työn ja kaipaavatko työntekijät lisää tietoa toinen
toistensa työtehtävistä*
- b) millaisissa asioissa tai tilanteissa perhekeskuksen työntekijät kertovat
tekevänsä yhteistyötä sosiaalitoimiston työntekijöiden kanssa ja millai-
sissa asioissa ja tilanteissa sosiaalitoimiston työntekijät kokevat teke-
vänsä yhteistyötä perhekeskuksen työntekijöiden kanssa*
- c) kokevatko työntekijät perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yh-
teistyön tarpeellisena*
- d) kokevatko työntekijät perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yh-
teistyön kehittämisen tarpeellisena*
- e) miten perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välinen yhteistyö työntekijöi-
den näkökulmasta toimii*
- f) millaisia ongelmia tai haasteita perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston väli-
sessä yhteistyössä työntekijät tuovat kyselyvastauksissaan esille*
- g) millaisia tarpeita yhteistyön kehittämiseksi kyselyvastauksista löydän*

h) mitä muuta työntekijät ovat halunneet tuoda kyselyvastauksissaan näkyviin

Kyselyvastauksista tekemäni yhteenvedot ja löydökset vien työntekijöiden tarkasteltavaksi loka- ja marraskuussa 2012. Järjestän erilliset noin kahden tunnin pituiset fokusryhmät sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöille. Sosiaalitoimiston fokusryhmään osallistuu 10 työntekijää ja perhekeskuksen fokusryhmään osallistuu 20 työntekijää. Ajatuksenani on, että keskustelua syntyisi tässä vaiheessa enemmän oman tutun työyhteisön kesken. Tässä vaiheessa kertyneen aineiston analysointiin osallistuvat itseni lisäksi tutkimuksen kohderyhmänä olevan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijät siten, että työntekijät saavat tarkastella kyselyvastauksista löytämiäni asioita; sosiaalitoimiston työntekijät tarkastelevat sosiaalitoimiston kyselyvastausten yhteenvedoa ja perhekeskuksen työntekijät tarkastelevat perhekeskuksen kyselyvastausten yhteenvedoa. Samalla itse pääsen tarkastelemaan, olenko löytänyt aineistosta työntekijöiden mielestä oikeita ja oleellisia asioita. Työntekijät saavat kommentoida, tehdä lisäyksiä ja tarkennuksia aineistoon. Kyselyvastauksista tekemäni erilliset yhteenvedot toimivat keskustelun pohjana ja johdattajana. Lisäksi pyydän työntekijöitä kertomaan odotuksistaan perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden yhteistä tilaisuutta ja yhteistyön kehittämistä kohtaan. Kerään työntekijöiden kertomat näkemykset, tarkennukset sekä ideat fläpeille, jotka ovat tilaisuuden ajan työntekijöiden nähtävillä. Fläpeille kokoamani työntekijöiden esittämät asiat lisään tutkimusaineistoon ja fläpit toimivat samalla muistiinpanoina tilaisuuksista.

Lokakuun 2012 – tammikuun 2013 aikana kokoan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöistä ja heidän työnsä sisällöistä toimijamatriisit. Matriisien koamisessa käytän lähteenä työntekijöiden sähköpostikyselyiden vastauksia ja kirjallisia tehtävänkuvauksia sekä yksittäisiä tarkentavia haastattelu- ja keskustelutilanteita työntekijöiden kanssa. Lisäksi käytän lähteenä liikelaitoskuntayhtymän ja kunnan omia nettisivustoja, joissa esitellään sosiaalitoimen ja perhekeskuksen palveluita ja toimintoja. Matriiseihin kokoan kaikki kohderyhmän työntekijät tehtävänimikkeittäin, ja matriisin tarkoitus on toimia työyhteisön kokonaisuuden hahmotamisen tukena. Alkuperäisissä, työyhteisön käyttöön jäävissä matriiseissa näky-

vät lisäksi yhteystiedot ja työntekijöiden nimet. Toimitan sähköpostitse kokoamieni matriisien alustavan version työntekijöiden tarkastettavaksi ja teen matriiseihin tarkennuksia ja lisäyksiä työntekijöiden pyynnöstä. Alun perin matriisien tarkoituksena on auttaa hahmottamaan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen palveluiden kokonaisuutta, toimintoja ja työntekijöiden tehtäväsisältöjä sekä tämän myötä lisätä omaa ymmärrystäni aineistojen analyysiä varten. Myöhemmin matriisit toimivat apuna sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden keskinäisessä tutustumisessa ja toinen toistensa työn sisältöihin perehtymisessä.

Edellä kuvattujen vaiheiden aikana muokkaan ja tarkennan tutkimuskysymyksiäni. Aluksi tutkimuskysymykset ovat kehittämiskysymysten muodossa, kunnes lokamarraskuun 2012 aikana päädyn muotoilemaan ne tutkimuskysymysten muotoon. Teen kysymyksiin korjauksia marraskuuhun 2012 mennessä kertyneen aineiston ja sen analysoinnin pohjalta.

Marraskuussa 2012 sosiaalitoimiston työntekijät järjestävät perhekeskuksen työntekijöille tutustumiskierroksen, jonka yhteydessä sosiaalitoimiston työntekijät esittelevät perhekeskuksen työntekijöille työtilansa ja työtään. Sosiaalitoimiston tutustumiskierrokselle osallistuu 15 perhekeskuksen työntekijää ja 15 sosiaalitoimiston työntekijää. Maaliskuussa 2013 perhekeskuksen työntekijät järjestävät vastaavanlaisen tutustumiskierroksen sosiaalitoimiston työntekijöille. Perhekeskuksen tutustumiskierrokselle osallistuu 14 perhekeskuksen työntekijää ja 14 sosiaalitoimiston työntekijää. Tutustumiskierroksilla työntekijöillä on käytössään kokoamani toimijamatriisit (liite 6 ja liite 7), jotka ovat apuna ja tukena tutustumisessa.

Joulukuussa 2012 kokoon kaiken tähän saakka kertyneen empiirisen aineiston yhteen. Ryhmittelen aineistoa uudelleen, pilkon aineistoa osiin ja etsin aineistosta tutkimuskysymysten kannalta olennaisia asioita. Käytän apuna tekemiäni tulostettuja yhteenvetoja, joihin teen värikynillä merkintöjä ja huomioita. Sen jälkeen käytän apuna tietokoneen kopioi, leikkaa ja liitä -toimintoja säilyttäen edelleen tallessa myös alkuperäiset versiot vastauksista ja muistiinpanoista mahdollista myöhempää tarkastelua ja sisältöjen tarkistamista varten. Teen aineistolle ryhmittelyä siten, että teemoista muodostuu järkevältä tuntuvia kokonaisuuksia. Yhteenvedon

laatimisessa käytän myös omaa tulkintaani. Ensimmäinen yhteenvedoista on laajempi, sisältäen kaikki tutkimuskysymyksiin liittyvät asiat teemoittain. Tätä laajempaa yhteenvedoa käytän tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa, kun kuvaan koko aineiston pohjalta tuloksia, johtopäätöksiä ja pohdintaa.

Joulukuuhun 2012 mennessä kertyneestä aineistosta muodostamani teemat liittyen yhteistyössä koettuihin haasteisiin ja kehittämistarpeisiin ovat:

- *tutustuminen toinen toisiimme, toistemme työn sisältöön, toimintatiloihin ja -käytäntöihin*
- *perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston erilaiset käytännöt ja niiden yhteen sulauttaminen*
- *yhteisen perhekeskusmallin luominen*
- *moniammatilliset työtavat ja tiimityö*
- *vuorovaikutuskulttuuri*
- *molemminpuolisen luottamuksen rakentaminen*
- *yhteishengen ja yhteenkuuluvuuden luominen*
- *aikaisempien toimivien yhteistyökäytäntöjen ottaminen uudelleen käyttöön*
- *uusien työtapojen ja menetelmien yhdessä kokeileminen ja kehittäminen*
- *erillinen hanke ja hankehakemus yhteistyön kehittämiseksi*
- *rakenteiden luominen yhteistyölle*
- *yhteisten pelisääntöjen luominen*
- *tiedonkulku*
- *vaitiolovelvollisuuteen ja salassapitoon liittyvät asiat*
- *joustavien käytäntöjen ja yhteistyön kehittäminen yhteisten asiakkaiden asioissa*
- *palaverikäytännöt*
- *asiakkaan hoitopolun tai tukirappusten mallintaminen*
- *työmuotojen ja palveluiden jalkauttaminen*
- *yhteiset kotikäynnit ja työparityöskentely*
- *vähemmistöjen huomioiminen*
- *tietokoneohjelmat*
- *palveluohjaus*

Joulukuussa 2012 ja tammikuussa 2013 jatkan edelleen aineiston ryhmittelyä. Teen aiemmin ryhmittelemästäni aineistosta toisen erillisen yhteenvedon, joiden kappaleet otsikoin teemoittain. Tähän yhteenvedoon kokoon teemoittain sellaiset asiat, jotka mielestäni aineistossa kuvastavat niitä asioita, joihin tulee yhteistyön kehittämisessä kiinnittää huomiota työntekijöiden näkökulmasta. Teemojen alle kerään aineistosta mielestäni kaikki olennaiset asiat siten, että toisiaan muistutta-

vat ja toisistaan eroavat näkökulmat tulevat näkyviin. Tällä tavalla pyrin tekemään yhteenvedoista monipuoliset kokonaisuudet. Tätä yhteenvedoa käytän sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöille suunnatussa yhteisessä reflektioivassa ideointipajassa.

Tammikuussa 2013 kutsun perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät yhteiseen kahden tunnin pituiseen ideointipajaan, jossa työntekijät tarkastelevat yhteistyön tilannetta jaideoivat yhdessä yhteistyön kehittämistä. Ideointipajassa tehdään suunnitelmia yhteistyön kehittämiseksi jatkossa. Tilaisuuden kutsun yhteydessä välitän työntekijöille etukäteen sähköpostitse edellisessä vaiheessa kokoamani yhteenvedon. Kutsun yhteydessä kerron osallistujille tilaisuuden tarkoituksen, tavoitteet ja sisällön, ja nämä asiat käydään läpi vielä tilaisuuden alussa. Tilaisuuden tavoitteena on yhteistyön kehittämisen ideointi ja tavoitteiden määrittely yhdessä; mihin työntekijöiden mielestä on tarpeen keskittyä seuraavaksi yhteistyön kehittämisessä ja miten kehittämisessä edetään. Lisäksi tiedotan työntekijöille tutkimukseni aineiston keruun päättyvän maaliskuussa 2013.

Tilaisuuteen osallistuu 11 sosiaalitoimiston työntekijää ja 16 perhekeskuksen työntekijää. Ryhmätyöskentelyä varten työntekijät muodostavat viisi ryhmää. Tekemäni yhteenvedo toimii alustuksena ryhmätöissä siten, että työntekijät tarkastelevat ryhmissä yhteenvedoa ja osallistuvat tällä tavalla samalla aineiston analysointiin. Annan jokaiselle ryhmälle tehtäväksi valita yhteenvedon perusteella aiheen, jonka ryhmä kokee perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisen yhteistyön kehittämisessä tärkeimmäksi. Lisäksi ryhmien tehtävänä on miettiä valitsemansa aiheen sisältöä sekä siihen liittyviä seuraavia kehittämisen askeleita ja ideoita. Näistä asioista ryhmät laativat ryhmäkohtaiset julisteet. Ryhmien tekemien julisteiden sisällöt löytyvät tämän tutkimusraportin liitteestä (liite 9). Valmiista ryhmien tuotoksista työntekijät valitsevat äänestystekniikalla sen julisteen, mitä yhteistyön kehittämisessä seuraavaksi lähdetään tavoittelemaan. Äänestys on samalla osa analysointia; siinä työntekijät itse analysoivat sitä, mikä heidän mielestään on yhteistyön kehittämisessä jatkossa tärkeintä. Äänestyksessä työntekijät valitsevat tärkeimmäksi aiheen *”Yhteinen aika yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen rakentamiseksi”*. Aihe saa yhteensä 22½ ääntä 27 äänestä.

Äänestyksen jälkeen työntekijät saavat vielä mahdollisuuden esittää ajatuksiaan siitä, miten jatkossa yhteistyön kehittämisessä tulisi edetä. Nämä työntekijöiden esille tuomat ajatukset kokoan tilaisuudessa fläpille ja lisään tutkimusaineistoon. Tilaisuudessa sovitaan että laatimani yhteenveto yhteistyön kehittämisen tarpeista sekä ryhmätöinä tuotettujen julisteiden sisällöt ovat jatkossa hyödynnettävissä perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisen yhteistyön kehittämisessä. Tilaisuudessa tuotetut julisteet ja fläpit laitetaan esille perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteiseen taukotilaan, jossa ne ovat työntekijöiden nähtävillä kevääseen 2013 saakka. Tilaisuudessa syntyy ehdotus perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden uudesta yhteisestä yhteistyön foorumista Santsikupista, joka päätetään viedä käytäntöön. Laadin tilaisuudesta muistion, jonka toimitan sähköpostitse kaikille perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöille eli tutkimukseni koko kohde-ryhmälle. Lisäksi tilaisuudessa esitellään kaikille osallistujille parhaillaan suunnitella oleva sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteinen hanke ajalle 2013-2016, jolle on juuri saatu myönteinen rahoituspäätös.

Helmikuussa ja maaliskuussa 2013 ovat ensimmäiset perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden yhteiset Santsikuppi-kokoukset. Näistä tilaisuuksista teen erilliset muistiinpanot. Helmikuun Santsikuppiin osallistuu yhteensä 25 sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijää ja maaliskuun Santsikuppiin yhteensä 28 työntekijää. Santsikupeissa kootaan fläpille työntekijöiden näkemykset siitä, mitä sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen väliseen yhteistyöhön tarvitaan sekä mitä yhteistyöllä tavoitellaan, mikä on yhteistyön tarkoitus ja miksi yhteistyötä tehdään. Tämä aineisto on osa tutkimukseni aineistoa. Lisäksi teen Santsikupeissa aineistoon tarkennuksia kirjoittamalla omia muistiinpanojani asioista, joita työntekijät tuottavat keskustelussaan Santsikupissa. Nämä materiaalit lisään tutkimukseni kokonaisaineistoon. Tästä aineistosta poimin tutkimuksen loppuvaiheessa kokonaisanalyysia tehdessäni sellaisia asioita, joiden ajattelen liittyvän sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen väliseen yhteistyöhön ja sen kehittämiseen.

Koko tutkimusprosessin ajan teen analysointia tutkimuksen etenemisestä, eettisyydestä ja luotettavuudesta sekä aineiston hankinnasta suhteutettuna tutkimuksen tavoitteisiin ja tutkimuskysymyksiin. Tulososuudessa sekä tutkimuksen pro-

sessia auki kirjoittaessani olen uudelleen palannut kerättyyn aineistoon kokonaisuudessaan. Olen käynyt läpi alkuperäisessä muodossa olevaa aineistoa sekä jo analysoimaani aineistoa ja tekemiäni yhteenvetoja. Olen tällä tavalla pyrkinyt varmistamaan, ettei mitään tutkimuskysymysten kannalta oleellista jäisi minulta huomaamatta tutkimusaineiston sisällöstä tutkimuskysymyksiin ja tutkimuksen tarkoitukseen ja tavoitteisiin nähden.

5 TULOKSET

Tutkimukseni kohteena on noin 15 000 asukkaan kunnan perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välinen yhteistyö. Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa työntekijöiden näkökulmasta yhteistyön sujumisesta, haasteista, ongelmista ja kehittämistarpeista. Tutkimus tuottaa tietoa myös siitä, millaisia odotuksia ja kehittämisideoita työntekijöillä on yhteistyötä kohtaan sekä millaisia tavoitteita työntekijät haluavat yhteistyön kehittämiselle asettaa. Tutkimuksen avulla tuodaan työntekijöiden kokemukset ja näkemykset näkyväksi sekä työntekijöiden yhteiseen tarkasteluun, ja samalla pyritään lisäämään työntekijöiden yhteistä ymmärrystä yhteistyön tilanteesta. Tarkoituksena on, että tutkimuksesta on hyötyä paikallisen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteistyön kehittämiselle jatkossa.

Tutkimuksen tulosten tarkastelussa peilaan tuloksia asettamiini tutkimuskysymyksiin:

- Millainen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välisen yhteistyön tilanne on tällä hetkellä?
- Millaisia haasteita ja ongelmia sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välisessä yhteistyössä ja sen kehittämisessä on työntekijöiden näkökulmasta?
- Millaisia tarpeita, toiveita ja odotuksia työntekijöillä on yhteistyötä ja sen kehittämistä kohtaan?
- Millaisia ideoita työntekijöillä on yhteistyön kehittämiseksi?
- Millaisia tavoitteita työntekijät haluavat yhteistyön kehittämiselle asettaa?

Tutkimuksen tuloksia eritellessäni puhun yleisesti työntekijöistä silloin kun olen löytänyt samoja asioita sekä perhekeskuksen että sosiaalitoimiston työntekijöitä koskevasta aineistosta. Puhun yleisesti työntekijöistä myös silloin kun olen katsonut, että yhteistyön jatkokehittämisen kannalta ei ole välttämätöntä eritellä, kummanko osaston työntekijät ovat kyseessä olevaa asiaa tuoneet esille. Vastaavasti olen eritellyt ne asiat, jotka mielestäni yhteistyön kehittämisen kannalta on olennaista eritellä perhekeskuksen työntekijöiden tai sosiaalitoimiston työntekijöiden

näkemyksiin tai toiveisiin, esimerkiksi tilanteessa jossa toisen osaston työntekijät ovat esittäneet selkeästi toiveen toisen osaston toimintaa kohtaan.

En ole eritellyt tai laskenut aineistosta, miten moni työntekijöistä on tuonut esille jotakin tiettyä asiaa tai miten moni työntekijä on kokenut samantyyppisiä asioita, vaan olen halunnut tuoda esille kaikki työntekijöiden näkemykset yhtä arvokkaina ja merkityksellisinä. Ne asiat, jotka toistuvat aineistossa useassa aineistonkeruun vaiheessa ja useassa kohdassa, olen katsonut tarpeelliseksi esittää aineistossa selkeästi toistuvina asioina.

Olen otsikoinut ja teemoitellut tulokset tutkimuskysymysten mukaisesti. Teemoja on paljon, mutta ajattelen, että niiden tiivistäminen entisestään rikkoisi erilaisten kokemusten ja näkemysten näkyväksi tulemisen. Tulokset pohjautuvat paikallisen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden esiin tuomiin kokemuksiin ja näkemyksiin yhteistyöstä ja sen kehittämisestä. Tuloksina esittelen ne asiat, jotka olen tutkimusaineistosta löytänyt tutkimuskysymyksiin ja tutkimuksen tavoitteisiin peilaten. Lisäksi olen tuloksissa esitellyt ne yhteistyöhön ja sen kehittämiseen liittyvät toiminnot, joihin tutkimuksen aikana on ryhdytty.

Olen järjestänyt tulokset käyttäen tutkimuskysymyksiä johtolankana. Ensin kerron, millaisissa asioissa tai tilanteissa perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät tekevät yhteistyötä toistensa kanssa ja miten yhteistyö työntekijöiden mielestä toimii. Seuraavaksi esittelen tuloksissa ne asiat, jotka perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät ovat kokeneet yhteistyössä ja sen kehittämisessä haasteiksi tai ongelmiksi. Sen jälkeen esittelen toiveet ja odotukset sekä ideat yhteistyön kehittämisestä kahteen osaan jaettuna; työyhteisöön liittyviin asioihin ja suoraan asiakastyöhön liittyviin asioihin. Ensimmäisessä osassa yhteistyön kehittämistarpeet painottuvat perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston toimijoiden välisiin keskinäisiin asioihin ja toimintoihin, kuten vuorovaikutukseen, toimintakulttuuriin, toimintatapoihin ja käytänteisiin. On hyvä huomioida kuitenkin, että työntekijöiden keskinäinen kanssakäyminen voi kuitenkin vaikuttaa välillisesti myös asiakastyöhön. Yhteistyön ja sen kehittämisen haasteissa ja kehittämistarpeissa puolestaan on sellaisia sisältöjä ja kokonaisuuksia, joista en voi selkeästi erottaa, painottuvatko ne enemmän

työyhteisöjen välisiin toimintatapoihin vai suoraan asiakastyöhön; suurin osa näissä asiasisällöissä onkin sellaisia, että niiden kehittämisen voi ajatella palvelevan sekä asiakkaita että työntekijöitä, työyhteisöä ja palveluiden tuottamista.

Tämän tutkimuksen tuloksia tarkasteltaessa täytyy huomioida se, että tulokset ovat kontekstisidonnaisia; tulokset ovat sidoksissa aikaan, paikkaan, tutkimusympäristöön, työyhteisön toimintakulttuuriin ja historiaan sekä työntekijöiden antamiin merkityksiin, omakohtaisiin kokemuksiin ja arvoihin (ks. Tuomi & Sarajärvi 2013, 32-34). Lisäksi tulee huomioida, että tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokevat samat asiat ja tilanteet eri tavalla, yksilöllisesti. Toisaalta asioiden merkitykset eivät ole myöskään puhtaasti subjektiivisia, vaan merkityksiin vaikuttavat muun muassa myös vallitseva kulttuuri ja yhteisössä syntyneet tiedostetut ja tiedostamattomat merkitykset. (Ks. Moilanen & Räihä 2007, 47-49.)

5.1 Yhteistyön nykytilanne

Lähes kaikki sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijät ovat kertoneet tekevänsä yhteistyötä toistensa kanssa. Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät kertovat tekevänsä yhteistyötä etenkin yhteisiin asiakkaisiin liittyvissä asioissa ja tilanteissa, kuten erilaisissa asiakkaiden asioita koskevissa palaverissa, asiakkaiden neuvonta- ja ohjaustyössä, yhteisillä kotikäynneillä, asiakastapaamisilla tai vastaanotoilla, joissa asiakas on mukana. Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät tekevät yhteistyötä myös asiakkaan työtilannetta, terveydellistä tilannetta, kuntoutusta, opiskeluun, eläkkeeseen tai asumiseen liittyviä asioita selvitellessään. Muita työntekijöiden mainitsemia asiakkaisiin liittyviä yhteistyötilanteita ovat työttömien terveystarkastukset, tukiviittomaopetukseen ja vammaispalveluun yhteisesti liittyvät asiat, lasten hyvinvointiin liittyvät asiat, asiakkuuden siirtyessä perhekeskuksesta lastensuojeluun ja muut lastensuojelulliset asiat sekä tilanteet, joissa työntekijällä on herännyt huoli asiakkaasta.

Lisäksi perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät kertovat tekevänsä yhteistyötä kerran kuukaudessa lastensuojelun moniammatillisen asiakastyön tunneilla,

jossa on mukana perhekeskuksen ja lastensuojelun työntekijöitä vaihtelevilla kokoonpanoilla. Asiakasyhteistyöryhmässä puolestaan on mukana sosiaalitoimiston työntekijöitä sekä perhekeskuksen psykologi ja terveydenhoitaja. Muita yhteistyön muotoja ovat hallinnollisten tehtävien hoitaminen, erilaiset työjärjestelyt yhteisissä tiloissa, postista huolehtiminen, asiakkaiden neuvonta, nuorisopsykiatrinen tiimi, lasten kuntoutustyöryhmä, perhekeskuksen erilaiset tiimit, yhteiset koulutustilaisuudet, konsultaatio, kehittämistyö, sekä yhteistyö lastenneuvolan terveydenhoitajan, puheterapeutin, perhetyöntekijöiden ja toimistosihteerin kanssa. Yhteistyötä tehdään myös epävirallisissa merkeissä, kuten kahvi- ja ruokataukojen yhteydessä, käytävillä ja oven suussa.

Osa työntekijöistä kokee, että yhteistyö sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välillä toimii hyvin tai pääasiassa hyvin tai osittain hyvin. Osa työntekijöistä kokee, että yhteistyö sujuu huonosti. Osa työntekijöistä kokee, että yhteistyö on vähentynyt. Osa työntekijöistä kokee, että yhteistyötä ei tehdä juuri lainkaan tai sitä tehdään liian vähän ja harvoin. Lähes kaikki tutkimukseen osallistuneet työntekijät kokevat, että yhteistyössä olisi kehitettävää ja parantamisen varaa.

5.2 Yhteistyön ja sen kehittämisen ongelmat ja haasteet

Sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen keskenään erilaiset toiminta- ja vuorovaikutuskulttuurit, kieli ja käsitteet. Työntekijöiden kokemusten mukaan perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston toimintakulttuureissa on keskinäisiä eroavuuksia, ja näiden kahden erilaisen toimintakulttuurien yhteen sulauttaminen koetaan haastavana. Työntekijät kokevat haastavana myös perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston keskenään erilaiset tavat olla vuorovaikutuksessa. Samoista asioista saatetaan puhua keskenään eri kielellä ja erilaisilla käsitteillä, tai samoilla käsitteillä on keskenään erilaiset merkitykset ja sisällöt riippuen työntekijästä.

Toinen toistensa työn sisältöjen ja toimintatapojen sekä työn tavoitteiden tunteminen. Työntekijät ovat todenneet, että asiakkailla on usein samanaikaisesti asiakkuus sekä perhekeskuksen palveluissa että sosiaalitoimiston palveluissa,

jolloin asiakkaat ovat usein perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteisiä asiakkaita. Työntekijät kokevat, että heillä ei ole aina riittävää käsitystä tai tietoa siitä, mitä eri työntekijät tekevät asiakkaan kanssa ja miten eri työntekijät toimivat asiakkaan asioissa sekä minkä kaikkien palveluiden piirissä asiakas jo on. Yhteistyön yhdeksi haasteeksi työntekijät kokevat sen, että perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät eivät koe tuntevansa riittävästi toinen toisiaan, toistensa työtä ja sen tavoitteita. Lisäksi työntekijät kokevat haasteena työntekijöiden vaihtuvuuden, mikä liittyy työntekijöiden kokemuksiin siitä, etteivät he koe tuntevansa riittävästi toinen toisiaan.

Yhteistyön rakenteet ja pelisäännöt. Työntekijät kokevat, että perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisellä yhteistyöllä ei ole toimivia rakenteita. Työntekijöiden kokemusten perusteella sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välisestä yhteistyöstä puuttuu johdonmukaisuus, yhtenäisyys ja aito vastavuoroisuus. Yhteistyön haasteeksi työntekijät kokevat perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteistyön pelisääntöjen luomisen.

Yhteistyön tavoitteet ja työnjako. Työntekijät kokevat, että heidän käsityksensä sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välisen yhteistyön tavoitteista ja työnjaosta ovat puutteelliset eikä yhteistyön tavoitteista ja työnjaosta ole sovittu riittävän selkeästi.

Väärinkäsitykset ja keskinäinen luottamus. Työntekijät ovat tuoneet esille kokemuksiaan molemminpuolisesta luottamuspulasta. Työntekijät arvelevat, että eri työntekijöillä saattaa olla keskenään vääriä käsityksiä, oletuksia ja odotuksia toistensa toiminnasta.

Tiedot asiakkaita koskevista tukitoimista ja palveluista sekä asiakkaiden ohjaaminen palveluihin. Perhekeskuksen työntekijät kokevat, että heillä ei ole riittävästi tietoa niistä toimintatavoista ja kriteereistä, milloin ja missä vaiheessa asiakkaan tilanteeseen nähden sosiaalitoimen eri tukitoimet ja palvelut aloitetaan, mitä tukitoimet ovat, mitä palvelut ja tukitoimet sisältävät sekä millainen tukitoimien järjestys on. Työntekijät kokevat, että asiakasta on vaikea ohjata tarvitsemiinsa pal-

veluihin silloin kun palveluista ei ole riittävästi tietoa. Työntekijät kokevat myös, että asiakkaan palveluihin ohjaamista hankaloittaa myös se, ettei ole tietoa siitä, kuka työntekijä hoitaa mitään asioita.

Palveluiden jalkautuminen. Työntekijöillä on kokemuksia siitä, että asiakkaiden odotetaan liikkuvan palveluiden luokse, mikä asettaa asiakkaat epätasa-arvoiseen asemaan ja hankaloittaa asiakkaan tarvitseman avun saamista. Osalle asiakkaista on hankalaa päästä palveluiden luokse sekä toisaalta on kokemuksia siitä, ettei palveluiden saatavuus ole samanlainen koko kunnan alueella.

Asenteet yhteistyötä ja sen kehittämistä kohtaan. Työntekijät arvelevat, etteivät kaikki työntekijät ole yhtä halukkaita tekemään yhteistyötä eivätkä kaikki ole samalla tavalla valmiita sitoutumaan ja ottamaan vastuuta omalta osaltaan yhteistyöstä ja sen kehittämisestä, vaikka tavoitteet yhteistyölle ja sen kehittämiseksi laadittaisiinkin yhdessä. Haasteena tai ongelmana koetaan, että omista reviiereistä pidetään kiinni liian tiukasti. Haasteena koetaan lisäksi epäselvyys siitä, halutaanko yhdessä kehittää omia hyviä ja paikallisesti toimivia käytäntöjä vai jäädäänkö vain odottamaan tulevia valtakunnallisia suosituksia ja muutoksia.

Palaverikäytännöt. Työntekijät kokevat monet yhteiset sekä asiakkaiden asioihin liittyvät että työyhteisön sisäisiin käytäntöihin liittyvät palaverit ja niiden käytännöt haastavina, kömpelöinä ja epäjohdonmukaisina. Työntekijöillä on kokemuksia siitä, että kaikki palaverin osapuolet eivät saa sanottua omia näkemyksiään ääneen tai niitä ei kuulla riittävästi. Sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteisillä palaverilla, kuten asiakaspalaverilla, ei ole yhdessä sovittuja rakenteita, käytäntöjä ja pelisääntöjä.

Vaitiolovelvollisuus ja tiedon kulku. Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät kokevat asiakasasioihin liittyvät salassapito- ja vaitiolovelvollisuuteen liittyvät seikat keskeisenä haasteena yhteistyön kannalta. Työntekijöillä on kokemuksia siitä, että tiedon kulussa on ongelmia asiakkaiden tilanteisiin liittyen ja tiedon kulku koetaan liian yksisuuntaiseksi. Haasteena nähdään se, että yhteisen asiakkaan tilanteesta ja kertomuksesta voi välittyä eri tahoille erilainen todellisuus. Sosiaali-

toimiston työntekijöiden tavoittaminen ja tavoitettavuus esimerkiksi puhelimitse koetaan hankalaksi. Työntekijät kokevat yhteistyötä hankaloittavan myös perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston keskenään erilaiset tietokoneohjelmat, tietokannat ja näihin liittyvä tiedon siirtäminen. Työntekijöillä on kokemuksia siitä, että asiakkaita, henkilöstöä ja työyhteisöä koskevista asioista tiedottaminen ja tiedon kulku toimivat huonosti.

Asiakaslähtöisyys. Työntekijöiden kokemusten mukaan haasteena on, että asiakasta koskeva yhteistyö ja työn tavoitteet eivät aina lähde asiakkaan toivomista asioista, vaan ne ovat asiakkaaseen nähden ylhäältäpäin ja ammattilaisten taholta saneltuja. Työntekijöiden kokemusten mukaan tavoitteet ovat myös toisinaan liian suuria asiakkaan voimavaroihin nähden eikä tilanteessa etenemisessä oteta huomioon asiakkaalle sopivaa tahtia. Tavoitteet eivät myöskään aina ole kaikkien asiakkaan kanssa toimivien tahojen tiedossa ja eri työntekijöillä saattaa olla toisistaan tietämättä erilainen käsitys tavoitteista.

Työparityöskentely. Moniammatillinen työpari on työntekijöiden kokemusten mukaan vielä melko käyttämätön resurssi; sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden kesken työparityöskentelyssä ei ole opittu riittävästi hyödyntämään oman ydintyöyhteisöjen ulkopuolisia työntekijöitä, vaan työparina on usein tuttu, omaan lähityöyhteisöön kuuluva työntekijä.

5.3 Tarpeet, toiveet ja odotukset yhteistyötä ja sen kehittämistä kohtaan sekä ideat yhteistyön kehittämiseksi

5.3.1 Asiakastyötä koskevat asiat

Asiakaslähtöisyys. Työntekijöiden toiveena on, että yhteistyön ja sen kehittämisen tavoitteita kirkastettaisiin asiakaslähtöisesti siten, että asiakas on keskiössä. Työntekijät näkevät tärkeänä, että asiakkaan tulisi saada itse valita, mitä yhteistyötä ja mitä palveluita asiakas ottaa vastaan. Työntekijät haluavat kiinnittää huomiota

entistä enemmän siihen, että asiakas olisi läsnä silloin kun häntä koskevia asioita käsitellään. Asiakkaiden asioita koskevia palavereita työntekijät haluavat kehittää sellaisiksi, että asiakkaan aito osallisuus mahdollistuisi entistä paremmin. Lisäksi palaverikäytäntöjä tulisi työntekijöiden mielestä kehittää sellaiseksi, että kaikki palaverin osapuolet tulevat kuulluksi. Työntekijät näkevät tärkeänä myös yhteistyön ja sen kehittämisen asiakasta koskevien tavoitteiden asettamisen kannalta. Tavoitteiden asettaminen tulisi olla työntekijöiden mielestä enemmän asiakkaan tilanteesta ja asiakkaan tarpeista lähtevää eikä ammattilaisten näkökulmasta ylhäältä alaspäin saneltua. Työntekijöiden mukaan yhteistyötä tulisi kehittää siten, että asiakkaan tilanteeseen liittyvät tavoitteet eivät paisuisi liian suuriksi kokonaisuuksiksi, ja toiminnoissa osattaisiin paremmin edetä asiakkaalle sopivaan tahtiin. Lisäksi tavoitteet tulisi olla asiakkaan ja kaikkien asiakkaan kanssa toimivien tiedossa.

Kriisitilanteet ja muut haastavat tilanteet. Yhteistyötä tulisi työntekijöiden näkemysten mukaan kehittää erityisesti niissä tilanteissa ja asioissa, kun asiakkaalla on akuutti tilanne, haastava elämäntilanne tai kriisi. Yhteistyön tulisi olla saumatonta ja kynnyksetöntä, jotta näissä tilanteissa voidaan löytää ratkaisuja asiakkaan tukemiseksi ja asiakkaan asioiden eteenpäin viemiseksi yhdessä.

Resurssien tehokkaampi hyödyntäminen. Työntekijät kokevat tarpeellisenä kehittää yhteistyötä yhteisten resurssien tehokkaamman käyttämisen ja toisaalta resurssien säästämisen näkökulmasta. Aika ja erilaiset ammatillisen osaamisen resurssit, kuten erityisosaaminen, sekä muut resurssit, jotka käytetään eri tahojen työskentelyyn asiakkaan kanssa erikseen, voitaisiin työntekijöiden mielestä hyödyntää tehokkaammin tekemällä yhteistyötä ja yhdistelemällä luovasti erilaista osaamista ja ammattitaitoa. Työntekijät näkevät, että voimavarayhdistelmien kehittämisen myötä kyettäisiin myös selkiyttämään työntekijöiden keskinäistä työn- ja vastuun jakamista asiakkaiden tukemisessa ja samalla ehkäistäisiin päällekkäistä työtä, turhaa byrokratiaa sekä asiakkaiden pompottelua ja luukuttamista.

Ennaltaehkäisevä yhteistyö ja asiakkaan ohjaaminen tarvitsemansa avun piiriin. Työntekijät näkevät tärkeäksi yhteistyön ja toimintatapojen kehittämisen myös ennaltaehkäisevässä mielessä ja asiakkaan varhaisen tukemisen alueella,

jolloin ongelmat eivät vielä ole kovin suuria, pitkään jatkuneita ja kasautuneita. Ennaltaehkäisevän ja niin sanottujen harmaan vyöhykkeen tilanteissa - sellaiset asiakkaiden elämäntilanteet, joissa esimerkiksi lastensuojelun kriteerit eivät täyty, mutta ennaltaehkäisevät tukitoimet eivät ole riittäviä - yhteistyön kehittämisessä pidetään tärkeänä etenkin asiakkaan ohjaamisen käytäntöjen kehittäminen, esimerkiksi käytännöt asiakkaan ohjaamisessa sosiaalitoimistoon tai psykologin vastaanotolle.

Vähemmistöjen huomioiminen. Työntekijät haluavat kehittää yhteistyötä ja toimintatapoja erilaisten vähemmistöjen tuen ja palveluiden tarpeiden huomioimiseksi entistä paremmin ja kohdennetusti.

Tietokoneohjelmien kehittäminen. Työntekijät näkevät tarpeellisenä tietokoneohjelmien tai ohjelmistojen käyttöön saamisen, hankkimisen tai kehittämisen siten, että ohjelmat palvelisivat paremmin yhtä lailla sekä asiakkaiden käytännön tarpeita että työntekijöiden työskentelyä. Ohjelmien toivotaan olevan sellaisia, että asiakkaiden asioita olisi helpompi hoitaa myös yhteistyössä. Työntekijät toivovat, että perhekeskukseen ja sosiaalitoimistoon saataisiin yhteiset tai yhteensopivat atk-ohjelmat ja tietokannat, mikä mahdollistaisi asiakasta palvelevan tiedon siirtämisen työntekijöiden välillä. Työntekijät toivovat, että toimivampien tietokoneohjelmien myötä myös turha byrokratia vähenisi yhteisten ohjelmien ja tiedonsiirron helpottumisen myötä.

Miestyöntekijöiden rekrytoiminen. Työntekijöiden mielestä asiakkaiden tuen tarpeiden kannalta sosiaalitoimistoon ja perhekeskukseen tulisi saada lisää miespuolisia työntekijöitä. Perhekeskus ja sosiaalitoimisto voisivat yhdistää voimansa miestyöntekijöiden rekrytoinnissa ja hyödyntää jatkossa yhteisiä miestyöntekijäresursseja asiakastyössä tarpeen mukaan.

Asiakkaiden palveluohjaus. Työntekijöiden mukaan asiakkaiden palveluneuvontaa ja palveluohjausta tulisi kehittää siten, että asiakasta osattaisiin opastaa tarvittavien palveluiden ja etuisuuksien hakemisessa sekä ohjata asiakas oikeaan palvelupisteeseen ja oikealle työntekijälle. Lisäksi tarvittaisiin yhteinen aulaemäntä,

joka toimisi muun muassa asiakkaiden opastajana perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteisessä aula- ja odotustilassa.

Joustavat käytännöt. Tutkimusprosessin ja tutkimuksen aineiston keruun eri vaiheissa työntekijöiden kokemusten ja näkemysten perusteella keskeiseksi yhteistyön kehittämisen kohteeksi on noussut joustavien käytäntöjen kehittäminen palvelemaan perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteisiä asiakkaita. Työntekijät näkevät erityisen tärkeäksi joustavamman avun ja joustavampien työmuotojen kehittämisen asiakkaiden tarpeista lähteväksi. Tällä pyritäisiin siihen, että asiakas saisi avun ja tuen nopeammin, asiakkaan siirtyminen ja ”luukuttaminen” työntekijältä toiselle vähenisi, eikä työntekijän ja asiakkaan resursseja kuluisi turhaan byrokra-tiaan.

Palveluiden jalkauttaminen. Työntekijät pitävät tarpeellisena kehittää yhteistyötä palveluiden jalkauttamisessa ja viemisessä asiakkaiden luokse sen varmistamiseksi, että palvelut tavoittaisivat yhdenvertaisesti kaikki palveluita ja tukea tarvitsevat. Yhtenä ideana ja ratkaisuna tähän esitettiin sosiaalitoimiston ja perhekeskuk-sen yhteinen palvelubussi, jossa olisi asiakkaan tarvitsemat palvelut liikkuvassa muodossa.

Yhteiset kotikäynnit ja työparityöskentely. Työntekijät pitävät tärkeänä lisätä ja kehittää sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden yhteisiä kotikäyntejä ja työparityöskentelyä siten, että se olisi entistä moniammatillisempaa. Työpari voisi olla joustavasti kuka tahansa perhekeskuksen tai sosiaalitoimiston työntekijä. Mo-niammatillisen parityön ja yhteisten kotikäyntien näkevät työntekijät lisäävän asi-akkaan turvallisuutta, työntekijän turvallisuutta, asiakkaan kokonaistilanteen ja tu-en tarpeen kokonaisvaltaisempaa arviointia sekä vähentävän byrokratiaa ja asiak-kaan ”luukuttamista” ja pompottelua eli jatkuvaa siirtymistä työntekijältä toiselle.

Tiedon kulku ja vaitiolovelvollisuus. Tiedon kulkuun ja vaitiolovelvollisuuteen liittyvien asioiden selkiyttämisen tarve on tullut moneen kertaan esille työntekijöi-den kokemuksista aineiston keruun ja koko tutkimusprosessin eri vaiheissa. Työn-tekijät kaipaavat vastavuoroisuutta ja yhteisiä pelisääntöjä salassapitomenettelyyn

sekä vastaavasti yhteydenottoihin ja yhteistyön ylläpitämiseen yhteisiä asiakkaita koskevissa asioissa. Sosiaalitoimiston työntekijöiden toivotaan kutsuvan perhekeskuksen työntekijöitä entistä useammin yhteistyöhön yhteisten asiakkaiden asioissa. Työntekijöiden mielestä vaitiolovelvollisuuteen liittyviä asioita ja toimintatapoja tulee selkiyttää ja avata. Työntekijät toivovat yhteistä keskustelua siitä, miten salassapitoasiat rajoittavat yhteistyötä ja miten näitä rajoituksia olisi mahdollisuus purkaa asiakkaan etua ja tuen tarpeita ajatellen sekä millaisia yhteisiä sopimuksia tietojen vaihtamisesta voidaan tehdä. Keskustelua, yhteisiä ratkaisuja ja sopimuksia toivotaan siitä, millaisissa tilanteissa ja asioissa voidaan tehdä yhteistyötä ja vaihtaa tietoja ilman asiakkaan läsnäoloa sekä millaisissa tilanteissa asiakkaan läsnäolo ja lupa yhteistyöhön on välttämätön. Yhteistyötä koskevia suostumus- ja lupalomakkeiden sekä muita yhteistyölupakäytäntöjä työntekijät kokevat tarpeelliseksi kehittää ja selkiyttää. Yhtäältä yhteistyötä ja avoimuutta tulisi työntekijöiden mielestä kehittää myös siihen suuntaan, että asiakas on yhä useammin konkreettisesti läsnä silloin kun yhteistyötä asiakkaan asioissa tehdään. Toisaalta työntekijät kokevat tarpeelliseksi lisätä myös keskinäistä luottamusta siihen, että työntekijät ammattilaisina osaavat tilannekohtaisesti arvioida millainen tiedonvaihto eri tilanteissa on tarkoituksenmukaista. Huomiota haluttiin kiinnittää myös asiakkaan kannalta tilannekohtaiseen harkintaan yhteistyön tarpeellisuudesta. Lisäksi työntekijät toivovat käytäntöjen kehittämistä siihen, miten aiemmin kertynyttä asiakasta koskevaa tietoa voitaisiin entistä paremmin hyödyntää sekä samalla käyttää resursseja tehokkaammin ja välttää päällekkäistä työtä.

5.3.2 Työyhteisöä koskevat asiat

Keskinäinen luottamus, kunnioitus ja arvostus. Työntekijöiden toiveena on, että perhekeskus ja sosiaalitoimisto ryhtyisivät rakentamaan molemminpuolista keskinäistä luottamusta. Vastavuoroisen kunnioittamisen ja arvostamisen sekä tasa-arvoisen suhtautumisen toinen toisiinsa toivotaan lisääntyvän ja kehittyvän työntekijöiden kesken. Luottamuksen toivotaan kehittyvän siten, että nähdään ja ymmärretään jokaisen työntekijän tekevän omalta osaltaan parhaansa asiakkaan hyväksi.

Yhteenkuuluvuuden tunne. Työntekijät toivovat, että yhteistyön kehittämisessä huomio kiinnitettäisiin perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden välisen keskinäisen yhteishengen ja yhteenkuuluvuuden tunteen kasvattamiseen siten, että työntekijöille muodostuisi tunne siitä, että sosiaalitoimistossa ja perhekeskuksessa ”puhalletaan yhteen hiileen”. Työntekijät näkevät merkityksellisenä rakentaa tunnetta siitä, että sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijät tekevät yhteistä työtä yhdessä, rinnakkain tehtävän työn sijasta. Yhteishengen ja yhteenkuuluvuuden tunteen kehittymisen edistämiseksi sekä toinen toisiinsa tutustumiseksi myös työroolin ulkopuolella työntekijät ehdottivat sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden yhteisiä pikkujouluja ja yhteistä TyHy-päivää.

Tutustuminen. Kaikissa tutkimuksen vaiheissa ja suuressa osassa aineistoa näkyy selkeästi, että sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijät kokevat tarpeelliseksi tutustumisen toinen toisiinsa, tutustumisen toistensa työtehtäviin, työn sisältöihin sekä toimintatiloihin, työskentelytapoihin ja työkäytäntöihin. Myös työnjakoon liittyviin asioihin työntekijät haluavat lisää selvyyttä ja selkeyttä. Työntekijät haluavat tietoa siitä, keitä ja millaisia työntekijöitä sosiaalitoimistossa ja perhekeskuksessa toimii sekä mikä on kunkin työntekijän nimi ja toimenkuva. Nämä asiat Työntekijät kokevat tärkeiksi sen vuoksi, että kukin tietäisi paremmin keneen voi ottaa yhteyttä ja millaisissa tilanteissa sekä väärinymmärrysten, väärin oletusten ja turhautumisen välttämiseksi ja vähentämiseksi yhteistyössä.

Ilmapiiri ja vastavuoroisuus. Työntekijät toivovat, että perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston keskinäistä yhteistyön toimintakulttuuria, ilmapiiriä ja vuorovaikutusta rakennettaisiin avoimemmaksi. Yhteistyöhön toivotaan lisää vastavuoroisuutta ja asioiden jakamista yhdessä. Toiveena on keskinäisen vuorovaikutuksen ja vastavuoroisen kontaktin ottamisen lisääntyminen. Avoimuutta halutaan kehittää siten, että työntekijät kysyisivät ja huomioisivat entistä paremmin toinen toistensa näkemyksiä sekä sanoisivat omia ajatuksiaan ääneen; työntekijät pitävät merkityksellisenä eri työntekijöiden näkökulmien huomioimista yhteistyössä toimittaessa. Etenkin perhekeskuksen työntekijät toivovat sosiaalitoimiston taholta enemmän aloitteita kontaktin ottamisessa.

Aikaisemmat hyvät yhteistyökäytännöt. Työntekijöille on kertynyt monenlaisia kokemuksia hyvistä ja toimivista yhteistyön käytännöistä, jotka ovat jostain syystä päättäneet tai unohtuneet. Työntekijöiden mielestä näitä käytäntöjä olisi mahdollista ottaa uudelleen käyttöön ja kehittää edelleen nykyiseen toimintaympäristöön ja tarpeisiin soveltuviksi. Työntekijät toivovat, että aiemmista hyvistä yhteistyön käytännöistä ja toimintatavoista kerättäisiin tietoa, jotta niitä voitaisiin ottaa uudelleen käyttöön ja kehittää edelleen.

Palveluiden yhdistäminen kokonaisuudeksi. Yhtenä mahdollisuutena työntekijät näkevät, että perhekeskus ja sosiaalitoimisto yhdistettäisiin siten että, kehitettäisiin ja luotaisiin sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen toiminnot ja palvelut sisältävä yksi yhteinen paikallisesti toimiva kokonaisuus. Tätä kokonaisuutta voitaisiin kutsua yhteisesti perhekeskukseksi tai sille voitaisiin kehittää jokin uusi nimi. Uusi perhekeskuskokonaisuus voisi olla nykyiseen perhekeskukseen verrattuna aivan uudenlainen kokonaisuus, joka olisi oma paikallinen mallimme perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston toimintojen ja palveluiden yhdistämisestä.

Moniammatillinen työtapo ja tiimityö. Työntekijöiden näkemysten mukaan yhteistyön rakenteet tulisi luoda sellaisiksi, jotta se mahdollistaisi yhteisen tiimityömallin kehittämisen. Yhdessä tehtävän työn kehittäminen moniammatillisen tiimityön muodossa koetaan tärkeänä yhteisten asiakkaiden varhaisen tukemisen kannalta. Yhteiset asiakkaat voivat olla lapsia ja heidän perheitään tai yksittäisiä tuen tarpeessa olevia aikuisasiakkaita. Tiimityöskentelymallissa keskeistä työntekijöiden mielestä on yhteinen päätösten tekeminen ja asioiden jakaminen yhdessä. Tiimityömalli ei kuitenkaan olisi välttämättä nykyisen perhekeskuksen kaltainen tiimityömalli, vaan se voisi olla kokonaan uudenlainen tiimityömalli. Tiimityötä toivotaan lisäksi kehitettävän myös sosiaalitoimistoa ja perhekeskusta laajemmaksi kokonaisuudeksi, jolloin tiimiin tulisi mukaan muitakin ammattilaistahoja, esimerkiksi lastenpsykiatria, aikuispsykiatria, varhaiskasvatus ja koulu. Tiimityöskentelymallin hyödyn työntekijät näkevät asiakasperheen kokonaistilanteen kartoittamisen kannalta; tiimityötä ja yhteistyötä tulisi kehittää siten, että moniammatillisesti voitaisiin paremmin saada selville, millaista tukea ja millaisia palveluita asiakas tarvitsee. Tiimityöskentelyn kehittämisessä on työntekijöiden mielestä tärkeää selven-

tää, millä työntekijäkokoontampanolla lähdetään asiakkaiden asioita ja tilanteita asiakkaiden kanssa selvittämään. Tähän sisältyvät olennaisena osana työntekijöiden mukaan myös työn, tehtävien ja vastuun keskinäiseen jakamiseen liittyvät seikat.

Yhteinen koulutus. Työntekijät kokevat yhteisen koulutuksen järjestämisen perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöille edellytyksenä koko yhteistyön kehittämiseksi. Yhteinen koulutus nähdään edellytyksenä myös yhteisen moniammatillisen tiimityön kehittämiseksi.

Rakenteet. Työntekijöiden mukaan on tarpeen luoda toimivat ja joustavat sekä toisaalta mahdollisimman yksinkertaiset rakenteet ja raamit yhteistyölle.

Yhteinen foorumi yhteistyön kehittämiseksi. Yhteistyön kehittämisen edellytyksenä työntekijät näkevät etukäteen sovitun ajan ja paikan järjestämisen esimerkiksi yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen rakentamista varten. Työntekijät kokevat, että yhteiset säännölliset tapaamiset perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston kesken ovat jatkossa tarpeen.

Yhteistyön pelisäännöt ja tavoitteet. Työntekijöiden toiveena on, että yhteistyölle ja sen kehittämiseksi sekä kaikille perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisille yhteisille tapaamisille laaditaan yhteiset tavoitteet, jotka ovat kaikkien tiedossa ja joihin kaikki voisivat sitoutua. Lisäksi toiveena on, että yhteistyön ja ylipäätään työskentelyn tavoitteita laajennettaisiin muuhunkin kuin suorittamiseen. Työntekijöiden mielestä tarvitaan yhteistä keskustelua siitä, miksi yhteistyötä tehdään ja tarvitaan, ja sitä kautta yhteistyön idean toivotaan ikään kuin löytyvän eri tavalla. Pelisääntöjä ja sopimuksia työntekijät toivovat esimerkiksi yhteistyön aloitekäytäntöihin - kuka ottaa yhteyttä, millaisissa tilanteissa ja keneen. Toisaalta työntekijät toivovat myös rajausta ja joustoa yhteisten pelisääntöjen luomisessa; millaisille asioille ja tilanteille on tarpeen luoda pelisäännöt sekä toisaalta työntekijät miettivät, tarvitseeko kaikkien luoda etukäteen pelisääntöjä ja miten pitkälle yhteisten pelisääntöjen luomisessa voidaan tai täytyy mennä.

Päätösten ja ratkaisujen tekeminen yhdessä. Työntekijöiden toiveena on, että päätöksiä ja sopimuksia toimintatavoista tehtäisiin yhdessä, eikä siten että sosiaalitoimistossa ja perhekeskuksessa tehdään omilla tahoillaan omia ratkaisuja toistensa ratkaisuista tietämättä. Esimerkiksi kahvitaukokäytäntöihin toivotaan yhteisiä ja yhdessä sovittuja toimintakäytäntöjä.

Erillinen hanke yhteistyön kehittämiseksi. Syksyn ja talven 2012 aikana on perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden kesken virinnyt ideoita ja tarpeita erillisen hankkeen perustamiselle yhteistyön kehittämiseksi. Hanketta on suunniteltu sitä varten perustetussa työryhmässä, jossa on työntekijöitä perhekeskuksesta ja sosiaalitoimistosta. Tammikuussa 2013 työryhmä on saanut tiedon, että hanke on saanut myönteisen rahoituspäätöksen. Hankkeen sisällön suunnittelua jatketaan ja tarkennetaan työryhmässä edelleen tammikuun 2013 jälkeen.

Uudet menetelmät sekä työ- ja toimintatavat. Työntekijät toivovat, että perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston resurssit, osaaminen ja ideat yhdistämällä kokeillaan uusia toimintatapoja asiakastyössä ja muussa yhteistyössä. Tarvittaessa hankitaan yhteistä koulutusta toimintatapojen kehittämiseen ja uusien menetelmien käyttöön.

Hoitopolun mallintaminen. Työntekijät toivovat, että rakennetaan tukirappuset tai hoitopolku mallintamaan ja kuvaamaan asiakkaan polkua sosiaalitoimen ja perhekeskuksen palveluissa. Tämän ideana on se, että kaikilla työntekijöillä olisi tiedossa, mitä palveluita tai tukea asiakas voi saada missäkin tilanteessa ja vaiheessa. Tämä voisi työntekijöiden mielestä auttaa työntekijöitä ohjaamaan asiakasta saamaan oikeaa palvelua oikeaan aikaan ja lisäksi tällä keinolla voitaisiin ehkäistä työntekijöiden turhautumista.

Konsultaatiokäytänteet. Työntekijät haluavat kehittää sosiaalitoimen ja perhekeskuksen konsultaatiokäytäntöjä, ja konsultaation kehittämistä toivotaan myös niissä tilanteissa, kun asiakas ei ole lastensuojelun tai sosiaalitoimiston asiakkaana. Työntekijöiden kokemusten mukaan konsultaatiokäytäntöjen kehittäminen olisi

tarpeen myös niissä tilanteissa, kun asiakas tarvitsee tukea, mutta kriteerit palveluiden saamiseksi eivät täyty.

Tiedon kulku. Työntekijät toivovat muutoksia perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston väliseen tiedon kulkuun. Tiedonkulkua haluttaisiin kehittää toimivammaksi ja systemaattisemmaksi. Työntekijät kaipaavat yhteisiä pelisääntöjä ja vastavuoroisuutta tiedon välittämisessä ja yhteydenotoissa. Perhekeskuksen työntekijät toivovat sosiaalitoimiston työntekijöiltä enemmän kontaktien ottamista perhekeskuksen suuntaan. Tiedon kulkua halutaan kehittää sekä yhteisiä asiakkaita koskevissa asioissa että työyhteisöä koskevissa asioissa. Yhtenä ratkaisuna tiedon kulun parantamiseen on ehdotettu yhteisen sähköisen tietojärjestelmän kehittämistä.

Palaverikäytännöt. Työntekijät toivovat, että yhteistyön kehittämisessä kiinnitetäisiin huomiota erilaisten palavereiden käytäntöjen, toimintatapojen ja rakenteiden kehittämiseen. Käytäntöjä tulisi kehittää niin, että kaikki palaveriin osallistuvat saavat sanottua asioita ääneen silloin kun pitäisi; huomiota halutaan kiinnitettävän siihen, että kaikki palaverin osapuolet tulevat kuulluiksi tasavertaisesti. Lisäksi toivotaan, että palavereiden aikataulutukseen kiinnitetään entistä paremmin huomiota.

5.4 Yhteistyön kehittämiselle asetetut tavoitteet ja suunnitelmat

Työntekijät ovat valinneet yhteistyön kehittämisessä tärkeimmäksi ja ajankohtaisimmaksi tavoitteeksi sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen väliseen yhteistyöhön liittyvien yhteisten pelisääntöjen rakentamisen ja yhteisistä toimintatavoista sopimisen. Työntekijöiden näkemyksen mukaan yhteisistä pelisäännöistä ja toimintatavoista sopiminen edellyttää säännöllisesti kokoontuvan yhteistyöfoorumin perustamista sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden kesken sekä yhteistä koulutusta. Työntekijöiden mielestä jatkossa tarvitaan myös lisää yhteistä pohdintaa ja keskustelua siitä, mitä yhteistyöllä tarkoitetaan. Työntekijöiden mielestä yhteistyötä tulee pysähtyä edelleen aika ajoin tarkastelemaan yhdessä; tarvitaan palautetta siitä, miten yhteistyö on toiminut ja miten sitä voitaisiin edelleen kehittää

parempaan suuntaan. Työntekijät kokevat yhteistyön ja sen kehittämisen tärkeänä etenkin asiakastyön ja asiakkaiden tarvitseman tuen ja palveluiden kannalta.

Työntekijöiden mielestä yhteisten sopimusten rakentaminen ja yhteistyön kehittäminen kokonaisuudessaan edellyttävät työntekijöiltä motivaatiota, sitoutumista, joustavuutta sekä asennoitumista ja halua muutokseen ja toisin tekemiseen. Ensin tarvitaan kuitenkin johdon ja esimiesten tuki sekä lupa käyttää aikaa ja muita tarvittavia resursseja yhteistyön kehittämiseen ja luomiseen. Tärkeänä työntekijät pitävät myös esimiesten osallistumista yhteistyöhön ja sen kehittämiseen käytännössä. Työntekijöiden ehdotus seuraavaksi askeleeksi yhteistyön kehittämisen etenemiseksi on perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteinen kehittämispäivä, joka sisältäisi koulutuksellisen osuuden. Kehittämispäivään tarvitaan ulkopuolinen vetäjä, kouluttaja tai ohjaaja. Kehittämispäivä voitaisiin järjestää esimerkiksi jo keväällä 2013. Kehittämispäivän aiheena voisi olla ”yhteinen aika yhteisten pelisääntöjen ja toimintatapojen rakentamiseksi”. Lisäksi työntekijöiden ehdotuksena on yhteisen TyHy-päivän järjestäminen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteenkuuluvuuden tunteen lisäämiseksi ja yhteen hitsautumiseksi.

5.5 Muut tutkimuksen aikana syntyneet tulokset ja tuotokset

Toimijamatriisit. Yhtenä tutkimusprosessin aikana syntyneenä tuotoksena voidaan nähdä koonnit työntekijöiden työn sisällöistä. Tutkimuksen aikana olen koonnut perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden tehtäväkuvia avaavat matriisit alun perin työntekijöiden nimien ja yhteystietojen kera. Matriisit auttavat osaltaan työntekijöitä tutustumaan toisiinsa ja toistensa työhön sekä tukevat asiakasyhteistyön tekemistä. Olen koonnut matriisit avuksi hahmottamaan sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työyhteisöjen ja palveluiden sisältöjä. Tutkimuksen aikana olen arvellut, että niistä voisi olla hyötyä sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen käytössä. Tutkimusprosessin aikana minulle on kerrottu, että matriiseja on annettu yhteistyön tueksi myös muille paikallisille yhteistyötahoille. Liitteenä (liite 6 ja liite 7) olevista toimijamatriiseista olen poistanut työntekijöiden nimet ja yhteystiedot anonymiteetin säilyttämiseksi niin hyvin kuin se tässä yhteydessä on mahdollista.

Perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston käytettäväksi olen toimittanut matriisit myös sähköisessä muodossa, ja nämä työntekijöiden hyödynnettävissä olevat matriisit sisältävät myös työntekijöiden yhteystiedot ja nimet.

Tutustuminen. Sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijät ovat tuoneet esiin tutkimusprosessin eri vaiheissa tarpeen tutustua toinen toisiinsa ja toistensa työhön paremmin, ja toisaalta työntekijät ovat kokeneet haasteeksi sen, etteivät tunne riittävästi toisiaan eivätkä toistensa työn sisältöjä. Näin ollen sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijät ovat kutsuneet toinen toisensa tutustumaan toimitiloihinsa ja työnsä sisältöihin. Tutustumiskierroksille ovat osallistuneet suurin osa työntekijöistä, ja niistä saatu sanallinen palaute on ollut myönteistä; työntekijöiltä saadun palautteen mukaan heillä on ollut tutustumiskierroksella mahdollisuus nähdä konkreettisesti, missä kunkin työntekijän työpiste sijaitsee, saada tarkentavaa tietoa toinen toistensa työn sisällöstä sekä mahdollisuuden kysyä työhön ja palveluihin liittyvistä asioista. Toimijamatriisit ovat toimineet myös omalta osaltaan tutustumisen tukena; matriisit olen toimittanut työntekijöille ennen tutustumiskierroksia, jolloin työntekijöillä on ollut mahdollisuus tutustua matriisien kautta jo ennakoon eri työntekijöiden työn sisältöihin.

Santsikuppi. Tammikuussa 2013 järjestämässäni perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden yhteisessä tilaisuudessa on tullut selkeästi esille, että työntekijät kokevat sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden yhteiset kokoonnotukset tarpeellisena. Työntekijät ovat tehneet ehdotuksen, että helmikuusta 2013 alkaen toteutetaan yhteisessä taukotilassa kerran kuukaudessa sosiaalitoimen ja perhekeskuksen yhteinen tunnin mittainen kahvitauko, Santsikuppi. Idea on päätetty viedä käytäntöön, ja Santsikupista on muodostunut uusi sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden yhteinen foorumi. Santsikuppien ajankohdat on sovittu ennakoon työntekijöiden kanssa vuodeksi eteenpäin. Työntekijät ovat määritelleet, että jatkossa Santsikupissa on mahdollisuus tiedottaa ja keskustella sosiaalitoimen ja perhekeskuksen työntekijöitä yhteisesti koskevista ajankohtaisista asioista ja tapahtumista. Santsikupissa ei käsitellä asiakasasioita. Santsikuppi-kokouksista ei tallenneta muistiota, vaan muisto tehdään valkotaululle ja se on esillä yhteisessä taukotilassa aina kuukauden ajan seuraavaan Santsikuppiin.

saakka. Kahdessa ensimmäisessä Santsikupissa yhteistyön kehittämiseksi laadittuja tavoitteita on tarkennettu sekä tehty suunnitelmia, ratkaisuja ja sopimuksia yhteistyön kehittämisen jatkumiselle. Kahtena ensimmäisenä kertana, helmikuussa ja maaliskuussa 2013, Santsikupissa on päätetty keskittyä perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön kehittämisen jatkosuunnitteluun sekä työyhteisöä koskettaviin muihin asioihin. Lisäksi työntekijöiden ehdotuksesta on Santsikupin yhteydessä päätetty kokeilla aloitelaatikkoa, johon kukin työntekijä voi laittaa asioita, joita haluaisi käsiteltävän yhdessä. Aloitelaatikkoa säilytetään perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteisessä taukotilassa, ja aloitelaatikko avataan aina Santsikupin yhteydessä.

Toimivan yhteistyön edellytykset. Ensimmäisten Santsikuppien yhteydessä työntekijät ovat keskittyneet pohtimaan, mitä elementtejä sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen väliseen toimivaan yhteistyöhön heidän mielestään tarvitaan. Työntekijöiden esiin tuomien asioiden perusteella olen rakentanut perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteistyön edellytykset:

- *Yhteinen tahto tehdä yhteistyötä ja toimia yhdessä*
- *Jokaisen työntekijän sitoutuminen yhteistyöhön*
- *Yhdessä sovitut ajat ja paikat yhteistyötä varten*
- *Matala kynnys yhteydenottoon, mahdollisuus nopeisiin ja helppoihin yhteydenottoihin asiakkaan tilanteen niin vaatiessa*
- *Konkreettista yhteistä työtä, yhdessä toimimista käytännössä ja keskinäistä yhteydenpitoa työasioissa*
- *Joustavat käytännöt ja joustava tiedottaminen asiakasasioissa*
- *Riittävä epämuodollisuus ja aitous – ei liian virallista eikä liian muodollista*
- *Toimiva tiedonkulku*
- *Yhdessä sovittuja toimivia käytäntöjä*
- *Yhdessä sovittuja palaverikäytäntöjä huomioiden palaverien kokoonpanoihin tulisi kiinnittää huomiota ja kerätä tietoa kaikilta niiltä työntekijöiltä, joita asia koskee*
- *Asiakkaan mukaan ottamista silloin kun puhutaan asiakkaan asioista*

- *Toinen toistensa arvostamista - niin asiakkaan kanssa toimittaessa kuin työntekijöidenkin kesken toimittaessa*

Yhteistyön tavoitteet ja tarkoitus. Kevään 2013 Santsikuppien yhteydessä työntekijät ovat pohtineet, mitä sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen toimijoiden välisellä yhteistyöllä tavoitellaan, mikä on yhteistyön tarkoitus sekä miksi yhteistyötä tehdään. Työntekijöiden tuottaman pohdinnan tuloksista rakensin sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden välisen yhteistyön tavoitteet:

- *Asiakkaiden hyvinvoinnin tukeminen ja edistäminen*
- *Asiakkaiden kokonaistilanteiden hahmottaminen ja ymmärtäminen*
- *Työntekijöiden kesken toinen toistensa tukeminen työssä*
- *Työssä jaksaminen ja työhyvinvointi*
- *Yhteishengen lisääminen ja ylläpitäminen*
- *Yhteisistä henkilöstöä koskevista ja ajankohtaisista asioista tiedottaminen*
- *Työnjaosta sopiminen ja päällekkäisen työskentelyn välttäminen*
- *Työntekijöiden ammattitaidon ja resurssien hyödyntäminen*
- *Konsultointi*
- *Palveluiden kehittäminen*

6 POHDINTA

6.1 Tutkimuksen tavoitteiden toteutuminen

Tutkimuksen pyrkimyksenä on ollut saada mahdollisimman monipuolisesti paikallisen perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden näkökulmat ja kokemukset yhteistyöstä näkyviin. Tutkimuksen avulla on voitu muodostaa käsitys siitä, miten työntekijät kokevat perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön, mitkä ovat yhteistyön ongelmakohdat ja haasteet sekä mitä kehitettävää ja millaisia mahdollisuuksia työntekijät näkevät yhteistyössä. Lisäksi tutkimuksen avulla on nostettu näkyviin työntekijöiden ideoita, ja osa kehittämisideoista on päästy jo tutkimusprosessin aikana käynnistämään ja toteuttamaan. Arvelen tutkimukseni avanneen ja lisänneen yhteistä keskustelua ja yhteistyön tilanteen tarkastelua, mikä on hyvä lähtökohta kehittämiselle jatkossakin. Tutkimuksen käyttökelpoisuus kokonaisuudessaan todentuu vasta ajan kuluessa, joten kaikki tulokset eivät ole näkyvissä vielä tutkimuksen prosessin päättymisvaiheessa.

Yhteistyön taustalla vaikuttavien asioiden tunnistaminen ja ymmärtäminen on merkityksellistä yhteistyön kehittämisen kannalta, ja näihin asioihin tutkimus on tuottanut lisää tietoa. Yhteistyön ja sen kehittämisen haasteissa ja ongelmissa on kuitenkin organisaation sisältä tai sen ulkopuolelta tulevia asioita, joihin työntekijät tai työyhteisö ei voi yksistään vaikuttaa. Tällaisia seikkoja ovat esimerkiksi olemassa olevat säädökset ja lait, organisaation rakenteet, taloustilanne, erilaiset organisaation asettamat raamit toiminnalle ja sekä työntekijöiden vaihtuminen. Suurin osa yhteistyössä koetuista ongelmista ja haasteista on kuitenkin sellaisia, joille on mahdollisuus tehdä jotakin yhteisen kehittämisen keinoin. Väittäisin, että jo se, että yhteistyön ongelmakohtia ja haasteita tuodaan yhteiseen työntekijöiden keskinäiseen tarkasteluun, on jo askel eteenpäin yhteistyön kehittämisessä; ongelmien, haasteiden, mahdollisuuksien ja ideoiden näkyväksi tekeminen ja niiden tarkastelu yhdessä keskustelun kautta lisää työntekijöiden yhteistä ymmärrystä asioista, ja parhaimmillaan asioiden nostaminen yhteiseen keskusteluun voi aiheuttaa myönteisiä muutoksia esimerkiksi työntekijöiden asenteissa ja toimintatavoissa.

Asiakaslähtöisyys näyttäytyy vahvana työntekijöiden näkemyksissä. Työntekijät ovat tarkastelleet yhteistyötä ja sen merkitystä paljon asiakastyön ja asiakkaan kannalta. Tuloksista tulee esille, että työntekijät haluavat kehittää yhteistyötä siten, että se palvelisi asiakkaiden tarpeita entistä paremmin, joten yhteistyön kehittämisen voidaan nähdä palvelevan monella tavalla asiakkaiden saamien palveluiden kehittämistä. Työntekijät haluavat kiinnittää huomiota asiakkaiden omiin toivomuksiin ja tavoitteiden asettamiseen asiakaslähtöisesti. Tämä onkin oleellista huomioda, koska sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen ydintehtävä on tarjota palveluita kuntalaisten terveyden ja hyvinvoinnin tueksi ja edistämiseksi.

Tutkimuksen tavoitteet toteutuivat kaiken kaikkiaan mielestäni hyvin. Tällä tutkimuksella ei ole yleistettävyyden tavoitetta, vaan olen pyrkinyt tuottamaan tutkimuksen avulla paikallisesti käyttökelpoista ja hyödynnettävää tietoa. Tutkimuksella on eniten merkitystä tutkimuksen kohderyhmänä oleville perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöille sekä työntekijöiden välisen yhteistyön kehittämiselle omassa ympäristössään. Tämän tutkimuksen tuottaman tiedon on tarkoitus toimia yhteistyön kehittämisen apuvälineenä. Ennen yhteistyön kehittämistä on ollut merkityksellistä saada tietoa ja rakentaa ymmärrystä yhteistyön nykytilasta. Lisäksi tutkimuksen ja sen prosessin tuloksena on syntynyt muitakin oheistuloksia ja tuotoksia.

Tutkimuksesta seurannut, tiedossa oleva konkreettinen tutkimuksen aikana käytäntöön viety muutos on sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteiset Santsikuppi-kokoontumiset kerran kuukaudessa. Työyhteisöä koskevien ja ajankohtaisista asioista ja tapahtumista tiedottamisen sekä yhteisten sopimusten tekemisen lisäksi Santsikuppi on myös oiva foorumi uusien työntekijöiden esittäytymiselle muulle työyhteisölle. Oma arvioni on, että tutkimuksen aikana järjestetyt tutustumiskierrokset ja toimijamatriisit ovat auttaneet työntekijöiden tutustumista toisiinsa ja toistensa työn sisältöihin. Matriisit ovat voineet myös selkeyttää työnjaollisia kysymyksiä. Matriiseista voi olla apua mietittäessä yhteistyön mahdollisuuksia ja yhteydenottoja työntekijöiden välillä. Matriiseja on hyödynnetty työntekijöiden keskinäisessä tutustumisessa ja niitä on annettu yhteisestä sopimuksesta myös muille yhteistyötahoille. Matriisit ovat osoittautuneet hyväksi apuvälineeksi tehdä työyhteisöä ja

toiminnan sisältöjä tunnetuksi niin uusille työssään aloittaville työntekijöille kuin myös yhteistyötahoille. Matriiseissa työntekijöiden tehtävät on esitetty melko laajasti työntekijöiden omien toiveiden mukaisesti, ja matriiseista olisi saanut rakennettua tiiviimmät, jolloin niitä olisi miellyttävämpi lukea. Lisäksi matriiseja tulisi päivittää, jotta ne pysyisivät ajan tasalla, sillä henkilöstö vaihtuu ja tehtäväkuvat muokkaantuvat ajan mittaan. Tutustumiskierroksilla työntekijöiden on ollut mahdollista tutustua toinen toisiinsa ja toistensa työhön entistä paremmin. Tämä osoittaa sen, että yhteistyön kehittämisen askeleita on alettu ottaa eteenpäin jo siinä vaiheessa, kun työntekijöille on tutkimusprosessin aikana luotu yhteisiä mahdollisuuksia tarkastella toimintaansa yhteistyön suhteen.

Tutkimuksen tulokset osoittavat, että perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön kehittämiseksi on todellinen tarve ja siihen löytyy myös halua ja motivaatiota työntekijöiden keskuudessa. Tutkimuksen tulokset osoittavat myös, että yhteistyössä ja sen kehittämisessä on paljon mahdollisuuksia, ja yhteistyön kehittämiseksi on syntynyt useita käytännössä toteuttamiskelpoisia ideoita. Osa tutkimuksen tuloksista ja tuotoksista on ollut työntekijöiden käytössä jo tutkimusprosessin aikana, ja tutkimusprosessin aikana on jo otettu uusia askeleita eteenpäin yhteistyön kehittämisessä.

Oma ymmärrykseni sekä kriittinen pohdintani perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteistyöstä ja sen merkityksestä on kasvanut, laajentunut ja avartunut tutkimuksen myötä, ja samoin on voinut käydä myös muille perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöille. Näkemys oppivasta organisaatiosta tukee myös tätä näkökulmaa. Oma näkökulmani on laajentunut ja tutkimuksen aikana olen oppinut paljon muiden työntekijöiden työstä. Olen huomannut tarkastelevani omia toimintatapoja entistä kriittisemmin ja huomannut yhteistyöhön liittyvissä omissa toimintatavoissani useita kehittämisen tarpeita.

6.2 Tutkimukselliset ratkaisut

Tutkimuksen tulokset ovat vahvasti sidoksissa tutkimuksen kontekstiin. Toisena ajankohtana, toisessa toimintaympäristössä, toisen tutkijan tutkimana ja eri näkökulmasta tutkittuna koko tutkimusprosessi voisi muotoutua erilaiseksi ja myös aineistosta tehdyt löydökset ja tulokset voisivat olla erilaisia. Tutkimus voidaan koettaa toistaa samoilla kysymyksillä, tavoitteilla ja menetelmillä, mutta tulokset voivat olla erilaiset eri kontekstissa ja samassakin toimintaympäristössä kun aika kuluu, toimintaympäristö ja toimintakulttuuri muuttuvat sekä työntekijöiden kokemukset ja tieto muuttuvat. Ihmiset eivät myöskään toimi samalla tavalla päivästä toiseen tai samalla tavalla eri ryhmissä eri toimijoiden kesken. Ihmisten antama merkitys yhteistyölle voi myös muuttua ajan mittaan. Näkemykset ja toiminta voivat olla erilaisia eri yhteyksissä.

Tutkimuksen tavoitteet ja tarkoitus sekä niistä johdetut tutkimuskysymykset ovat toimineet ohjenuorana tutkimuksen eri vaiheissa. Tutkimuskysymyksiin olen saanut vastauksia aineistosta jopa niin runsaasti, että minulla on ollut vaikeuksia tulosten tiivistämisessä; olen pelännyt, että työntekijöiden yksilölliset näkemykset ja kokemukset katoavat ja hukkuvat, jos tiivistän tutkimusaineistoa ja tuloksia vielä entisestään. Jos aineiston keruu olisi ollut pelkästään sähköpostikyselyn varassa, olisi aineisto ollut huomattavasti suppeampi. Tutkimuksen erilaiset aineiston keruutavat ovat selvästi tukeneet toinen toistaan ja tuottaneet toinen toistaan täydentävää aineistoa.

Tutkimus on samassa linjassa liikelaitoskuntayhtymän henkilöstöstrategian arvojen kanssa. Tässä tutkimuksessa tarkastelukulma on työntekijälähtöinen, ja työntekijöiden osallisuus, vaikutusmahdollisuudet, oman työn kehittämiseen osallistuminen, kuunteleminen, huomioiminen, erilaisuuden hyväksyminen sekä avoimuus uusille ideoille ovat mahdollistuneet ja toteutuneet tutkimuksen prosessin eri vaiheissa. Tutkimuksessa on selvitetty perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden kokemuksia yhteistyöstä. Työntekijöiden näkemyksiä ja kokemuksia on tarkasteltu työntekijöiden kesken, ja työntekijät ovat itse ideoineet yhteistyön kehittämistä sekä luoneet yhteistyön kehittämiselle tavoitteet. Tutkimuksen tiedon keruun

vaiheissa olen kiinnittänyt huomiota sellaisiin tiedon keruun tapoihin, joissa olen pystynyt toimimaan mahdollisimman neutraalisti, työntekijöiden yksilöllisiä näkemyksiä kuunnellen ja jokaisen työntekijän huomioon ottaen.

Olen halunnut kutsua tutkimukseen mukaan kaikki perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijät ammattinimikkeeseen, koulutus- ja kokemustaan sekä asemaan katsomatta. Työntekijöiden osallistuminen tutkimukseen on ollut vapaaehtoista, ja työntekijät ovat itse saaneet päättää osallistumisestaan. Pidän tärkeänä, että tutkimuksen kohderyhmässä on ollut mukana myös esimiesasemassa olevia toimijoita, koska ajattelen, että esimiesten on tärkeää kuulla, millainen yhteistyön tilanne on työntekijöiden näkökulmasta ja millaisia kehittämistarpeita yhteistyössä on. Esimiesten tuki yhteistyölle ja sen kehittämiselle on merkityksellinen, ja yhteistyön kehittämistä on mahdollista viedä eteenpäin esimiesten tuella. On asioita, joissa tarvitaan esimiehillä olevaa päätösvaltaa. Johtotason myönteisellä asennoitumisella yhteistyön kehittämistä kohtaan sekä työntekijöiden osallistumisen merkityksen ymmärtämisellä arvelen olevan myönteisen vaikutuksen työntekijöiden motivaatioon ja osallistumiseen.

Työntekijöiden osallistumisen ja aktiivisuuden perusteella voidaan arvioida, että tutkimuksen aihe on ollut työntekijöiden näkökulmasta tärkeä, merkityksellinen ja ajankohtainen. Työntekijöiden osallistuminen tutkimusprosessin eri vaiheisiin on mahdollistanut monipuolisen tiedon tuottamisen. Jokaisella työntekijällä on henkilökohtainen kosketuspinta tutkittavaan aiheeseen, koska heillä on omakohtaisia kokemuksia perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisestä yhteistyöstä. Yhteistyö on osa työtä, ja yhteistyön sujuminen ja kehittäminen vaikuttavat kunkin työntekijän omaan työhön. Myös ajatus siitä, että jokainen voi vaikuttaa omilla näkemyksillään ja omalla toiminnallaan yhteistyön kehittämiseen, on luultavasti vaikuttanut työntekijöiden osallistumiseen. Vaikka oma kiinnostukseni yhteistyötä ja sen kehittämistä kohtaan sekä oma roolini, toimintani, asennoitumiseni ja motivaationi tutkimuksen tekemiseen on ollut merkityksellisessä asemassa, niin mielestäni vähintäänkin yhtä merkityksellisessä asemassa on ollut perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden mielenkiinto, motivaatio, kokemukset ja näkemykset yhteistyöstä ja sen kehittämisestä. Ilman työntekijöiden kiinnostusta, motivaatiota ja ak-

tiivista osallistumista tutkimus ei olisi onnistunut eikä tuottanut näin monipuolisesti tietoa.

Arvelen, että vuorovaikutukselliset ryhmämuotoiset tilaisuudet ovat voineet tuottaa jotakin sellaista tietoa, mitä muuten ei olisi tullut esille; työntekijöiden keskinäisen vuorovaikutuksen kautta syntyneen tiedon myötä arvelen saaneeni esille myös jotakin sellaista tietoa, joka muuten olisi voinut jäädä piiloon. Ajattelen työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen lisäävän myös yhdessä oppimista, mitä käsitys organisaatiosta oppivana organisaationa vahvasti tukee. Arvelen, että yksilöhaastatteluihin nähden olen vuorovaikutuksellisten ryhmien avulla mahdollisesti saanut mukaan myös enemmän osallistujia sekä enemmän ja monipuolisempaa tietoa verrattuna siihen, jos olisin valinnut tiedon keruun tavaksi yksilöhaastattelut. Fokusryhmien ja ideointipajan hyötynä näen, että tutkimukseen osallistuneiden on ollut mahdollisuus saada samalla itselleen uusia ja laajempia näkökulmia pohtiesaan sekä omaa että toistensa toimintaa.

Empiirisen aineiston keruutapoja miettiessäni olen pohtinut myös yksilöhaastatteluiden mahdollisuutta. Yksilöhaastattelut olisivat voineet tuoda esille toisenlaista tietoa verrattuna tässä tutkimuksessa tuotettuun usean työntekijän välisessä vuorovaikutuksessa muodostuneeseen tietoon. Käytännössä yksilöhaastatteluihin, niiden purkamiseen ja analysoimiseen ei minulla olisi ollut samassa mittakaavassa resursseja. Kuitenkin olen tutkimuksessani halunnut huomioida jokaisen työntekijän yksilölliset näkemykset ja kokemukset yhtä arvokkaina.

On helpompi tarkastella muiden toimintaa kuin omaansa, myös odotuksia ja toiveita on helpompi asettaa muille kuin itselle. Tämä on myös yksi syy sille, minkä vuoksi olen tehnyt tutkimusprosessin aikana sellaisia ratkaisuja, että perhekeskukseen ja sosiaalitoimiston työntekijät pääsevät tarkastelemaan yhteistyötä sekä erikseen että yhdessä. Olen pyrkinyt luomaan tilaa myös kriittiselle tarkastelulle, koska kritiikin avulla voidaan päästä yhdessä keskustelemaan erilaisista kokemuksista sekä huomata todellisia ongelmakohtia. Kritiikki voidaan kokea myös arvosteluna tai moitteena, jolloin siitä voi olla jopa haittaa yhteistyölle.

Huolimatta pyrkimyksestäni mahdollisimman neutraaliin ja objektiiviseen rooliin tutkijana, on toimintani väistämättä vaikuttanut tutkimukseen. Tutkimuksen tekijänä olen vaikuttanut tutkimukseen ja sen tuloksiin tutkimuksen aiheen valinnasta ja asetelmasta lähtien aina raportointiin saakka. Tutkimuksen aikana omat asenteeni, kokemukseni, toimintani, valintani, ratkaisuni sekä tekemäni tulkinnat ovat vaikuttaneet tutkimusprosessin kulkuun ja tutkimuksen tuloksiin. Olen laatinut tutkimukselle tavoitteet, asettanut tutkimuskysymykset ja valinnut menetelmät, joilla olen pyrkinyt saamaan kysymyksiin vastauksia. Oma toimintani on vaikuttanut tutkimustuloksiin, koska olen analysoinut ja tulkinnut tietoa omista lähtökohdistani – sillä kokemuksella, tiedolla ja taidolla, jota minulla on. Tutkimukseni luotettavuutta tukee se, että tietoa on tuotettu ja tarkasteltu myös vuorovaikutuksellisesti yhdessä tutkimuksen kohderyhmän eli perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston työntekijöiden kesken. Jos olisin tutustunut yhteistyötä käsitteleviin aiempiin tutkimuksiin, voi olla, että olisin rakentanut tutkimusprosessia eri tavalla. Voi olla, että olisin esimerkiksi laatinut erilaiset tutkimuskysymykset ja hankkinut tietoa eri tavalla. Olisin myös saattanut tehdä enemmän ennakko-oletuksia, missä on omat hyvät ja huonot puolensa. Jos olisin valinnut erilaiset käsitteet tutkimuksen taustanäkökulmaksi, käyttänyt erilaisia keinoja aineiston hankinnassa ja erilaisia menetelmiä aineiston tulkinnassa, tulokset olisivat voineet olla erilaisia.

Tiedottamalla tutkimukseen osallistuville työntekijöille olen pyrkinyt pitämään työntekijät ajan tasalla tutkimusprosessin etenemisestä sekä mihin ja miten tutkimuksessa kerättyä aineistoa tullaan käyttämään. Olen pyrkinyt mahdollistamaan aineiston analysointia työntekijöiden kesken järjestämällä tilaisuuksia sellaisiksi, että kertynyttä aineistoa on voitu tarkastella työntekijöiden omista näkökulmista käsin. Näin olen toiminut sen vuoksi, etteivät tulokset perustuisi ainoastaan omiin tulkitoihini ja johtopäätöksiini. Tällä tavalla olen pyrkinyt lisäämään tutkimuksen luotettavuutta.

Haasteeksi omassa roolissani olen kokenut tutkimuksen rajaamisen sekä miten kehittämistilaisuudet järjestän ja miten toimin tilaisuuksissa, koska työntekijöillä on erilaisia odotuksia tutkijaa ja eri tilanteita kohtaan. Työntekijät olisin voinut ottaa vieläkin paremmin huomioon, esimerkiksi työpajojen ja tapaamisten suunnittelus-

sa; tässä kehittämistyössä minä suunnittelin päivien kulun ja tapaamisten rungon, ja osallistujat tuottivat yhdessä tiedon ja sisällön. Kaikkia työntekijöiden toiveita ja odotuksia ei ole ollut mahdollista toteuttaa. Tutkimuksen osalta minun on täytynyt ottaa omaan perustyöhöni liittyvään työntekijän rooliin verrattuna neutraalimpi ja objektiivisempi rooli, ja pyrkiä huomioimaan muiden työntekijöiden näkökulmat laittamalla omat mielipiteeni ja kokemukseni taka-alalle mahdollistaakseni työntekijöiden moniäänisen keskustelun sekä erilaisten kokemusten ja näkemysten esille pääsyn. Silti olen ollut koko tutkimusprosessin ajan myös osa työyhteisöä, tasaver-
taisena toimijana ja yhteistyökumppanina muihin työntekijöihin nähden. Omasta mielestäni nämä roolit ja tehtävät eivät kuitenkaan ole olleet keskenään kovin risti-
riitaisia, vaan olen pikemminkin kokenut niiden tukevan toinen toisiaan.

Jos olisi ollut mahdollista, olisin käyttänyt enemmän aikaa kaikille työntekijöille yhteisesti suunnattuihin tilaisuuksiin, jolloin työntekijöiden tutustuminen toisiinsa, vapautuneen tunnelman ja ilmapiirin luominen sekä erilaisten menetelmien ja välineiden joustava käyttö olisi mahdollistunut paremmin. Lisäksi tutkimusprosessin aikana olisi voitu yhdessä työntekijöiden kanssa pohtia, millainen merkitys yhteisillä tuotoksilla ja keskusteluilla on yhteistyön ja sen kehittämisen kannalta jatkossa. Olisin voinut vieläkin paremmin huomioida työntekijöiden odotukset yhteistyön kehittämisen ideointitilaisuutta kohtaan ja miten työntekijät haluaisivat sen toteuttaa. Resurssien rajallisuuden vuoksi tutkimuksessa on aina pakko rajata tiettyjä asioita tutkimuksen ulkopuolelle. Tärkeimmäksi olen kokenut keskittyä tutkimukselle asettamiini tavoitteisiin ja tutkimuskysymyksiin, jotka ovat toimineet koko tutkimusprosessin johtolankoina. Ajallisesti olen rajannut tutkimusta siten, että tutkimusaineiston keruu on päättynyt keväällä 2013, ja näin jälkeenpäin arvelen, että se on ollut sopiva ratkaisu suhteessa kertyneen aineiston sisältöön ja määrään.

Tutkimuksen raportoinnin loppuvaiheessa ja tutkimuksen prosessia ja tuloksia pohtiessani palasin uudelleen miettimään, onko tutkimuksessani sittenkin kyseessä enemmän kehittämistyö, kuten alun perin opinnäytetyön suunnitelmaa tehdes-
säni olen ajatellut. Tutkimuksessani on paljon elementtejä kehittämistoiminnasta ja prosessin aikana sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen välistä yhteistyötä on jo kehitetty eteenpäin. Tutkimustani voitaisiin näin ollen luonnehtia myös kehittäväksi

työn tutkimukseksi, tutkimukselliseksi kehittämistoiminnaksi tai tutkimusavustaiseksi kehittämiseksi Tutkimuksen raportoinnin ja kokonaistarkastelun loppuvaiheessa en kuitenkaan enää katsonut järkeväksi vaihtaa näkökulmaa takaisin kehittämistyön näkökulmaan, koska se olisi vaatinut tarkastelukulman uudelleen säätämistä. Olennaisinta kuitenkin tutkimuksessani lienee, että se palvelee sosiaali-toimiston ja perhekeskuksen työntekijöiden välisen yhteistyön kehittämistä.

Tähän raporttiin olen pyrkinyt kuvaamaan tutkimuksen toteutusympäristön sekä kirjaamaan kaikki vaiheet ja tekemäni ratkaisut. Raportin lukija voi itse pohtia tutkimuksen ja tehtyjen ratkaisujen luotettavuutta. Olen pyrkinyt kuvaamaan, mitä missäkin vaiheessa tutkimusprosessin aikana on tehty ja saavutettu ja miten. Prosessin kuvaaminen ei kaikissa vaiheissa ole ollut suinkaan helppoa ja yksinkertaista, koska tekemiini valintoihin ja ratkaisuihin on sisältynyt myös tiedostamattomia osasia ja koska tutkimuksen eri vaiheet osuvat päällekkäin, limittäin ja lomittain. Eri vaiheisiin olen myös takautuvasti palannut ja niissä tapahtuneita ratkaisuja olen pohtinut useampaankin kertaan. Yksi tutkimuksen raportointiin liittyvä haaste on, että tutkimuksen kohteena oleva organisaatio kokonaisuutena voi olla tunnistettavissa. Tunnistettavuutta on vaikea täysin ehkäistä, koska tutkimuksen luotettavuus ja sen arviointi edellyttää tutkimuksen kontekstin kuvauksen sekä kuvauksen omasta roolistani ja suhteestani tutkimuksen kohteeseen. Tämä tuo haasteen ja ristiriidan anonyymiteetin säilyttämisen kannalta.

Tutkimuksen arviointi sisältyy tutkimuksen prosessin eri vaiheisiin. Jo tutkimuksen aiheen valintaa tehdessäni olen arvioinut mm. aiheen kiinnostavuutta, ajankohtaisuutta ja tutkittavuutta sekä tutkittavien osallistumisen mahdollisuuksia. Prosessin aikana olen arvioinut ja seurannut, miten tutkimusprosessi on edennyt, miten tutkimukselle asettamani tavoitteet ovat toteutuneet ja miten olen saanut vastauksia tutkimuskysymyksiin sekä onko aineisto riittävän kattavaa ja monipuolista. Olen eri vaiheissa tehnyt suunnitelmia ja arvioita, miten tutkimuksessa olisi hyvä edetä.

Yhteistyön kehittämisen tavoitteita yhdessä laadittaessa on jouduttu valitsemaan lukuisista vaihtoehtoista, mitkä asiat otetaan ensisijaisiksi tavoitteiksi yhteistyön kehittämisessä. Tavoitteet eivät välttämättä ole vastanneet kaikkien työntekijöiden

yksilöllisiä odotuksia ja toiveita. Tämä on voinut aiheuttaa pettymyksiä. Toisaalta arvelen, että jokainen ymmärtää, että kaikkia asioita ei voida ottaa tavoitteiksi samaan aikaan, vaan valintoja on tehtävä ja jostakin on lähdettävä liikkeelle.

6.3 Mitä jatkossa?

Se, että kaksi organisaatiota tai osastoa, joilla on ainakin osittain yhteistä asiakaskuntaa, liittyvät yhteen tai liitetään samaan organisaatioon ja muuttavat samaan rakennukseen, ei vielä automaattisesti tarkoita sitä, että yhteistyö kehittyy toimivaksi itsestään. Siihen tarvitaan vielä paljon muutakin. Se että perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston tilat sijaitsevat samassa rakennuksessa, saattaa kyllä luonnollisesti lisätä yhteistyötä työntekijöiden välillä, mutta ei vielä automaattisesti poista tai ratkaise kaikkia yhteistyössä koettuja haasteita. Yhteistyön haasteiden ja esteiden avaamiseen, purkamiseen ja ratkaisujen löytymiseen tämä tutkimus voi toimia yhtenä apuvälineenä. Yhteistyön kehittämiseksi tarvitaan yhteistä aikaa, paikkoja ja foorumeja, toinen toisiinsa tutustumista ja toistensa arvostamista, luottamusta, myönteistä asennetta yhteistyöhön, oman toiminnan peilausta ja hyvin todennäköisesti myös koordinoitua ohjausta, jotta yhteistyön muodot voisivat kehittyä myönteisellä tavalla. Tämä tutkimus on yksi askel perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston yhteistyön kehittämiseksi.

Yhteistyön kehittämisen sisällön ja tavoitteiden muotoilu tulee varmasti jatkumaan, koska toimintaympäristö muuttuu jatkuvasti. Työyhteisö elää jatkuvaa muutosta ja työyhteisöjen sisällä tapahtuu kehittämistä koko ajan myös muilla osa-alueilla. Yhtenä kysymyksenä on, miten työntekijöiden resurssit riittävät kaikkeen kehittämiseen oman perustyön ohessa. Olisi mielenkiintoista ja mielekästä lähteä tutkimaan pidemmällä aikavälillä, mitä hyötyä tutkimuksesta on ollut yhteistyön kehittämiselle sekä millaisia muutoksia yhteistyössä on tapahtunut tutkimuksen jälkeen. Yhteistyön kehittäminen tulee joka tapauksessa jollain muotoa jatkumaan. Vuoden 2013 aikana alueella on suunniteltu ja käynnistetty paikalliseen yhteistyöhön liittyvä uusi hanke, jossa on laajasti mukana paikallisia sektoreita, kuten sosiaali- ja terveystoimi, varhaiskasvatus, koulu, seurakunta ja kolmas sektori.

Yhteistyö ja sen kehittäminen tulisi olla yhtenä osana perhekeskuksen ja sosiaali-toimen strategiaa jatkossa. Tärkeää on ottaa myös kuntalaiset, palveluiden käyttäjät, mukaan yhteistyön kehittämiseen – ja tätä on jo suunniteltu ja toteutettukin. Yhteistyön tavoitteita ja tarkoitusta sekä merkitystä eri tahojen, etenkin asiakkaiden, kannalta tulisi yhdessä tarkastella ja arvioida. Yhteistyön toimintakäytäntöjä ja –tapoja tulee niin ikään myös arvioida; mikä on toimivaa, mitä voitaisiin jatkossa tehdä toisin ja kehittää ja miten. Yhteistyön kehittämiseen liittyvät asiat tulisi viedä aina päätöksenteon tasoille saakka, jotta se saa riittävän painoarvon kaikilla tasoilla. Mielestäni yhteistyötä tulee aika ajoin pysähtyä kriittisesti pohtimaan edelleen myös työntekijöiden ja esimiesten kesken.

Yhteistyön käytäntöjä olisi hyvä pysähtyä tarkastelemaan aika ajoin. Tulososiosakin kuvattuja yhteistyön haasteita voitaisiin esimerkiksi palata tarkastelemaan uudelleen; missä asioissa tähän mennessä on edetty ja mihin suuntaan, mitä haasteita on ratkaistu ja mitkä vaativat edelleen työstämistä sekä miten jatkossa tulisi edetä, että yhteistyö kehittyisi parempaan suuntaan – millaisilla keinoilla voitaisiin vaikuttaa niihin asioihin, joita yhteistyöllä tavoitellaan. Asiakasyhteistyössä se voisi merkitä sen pohtimista, miten yhteistyön rakenteet, käytännöt ja toimintatavat palvelevat asiakasta ja miten ne voisivat palvella asiakkaan tarpeita entistä paremmin. Yhteistyötä ja yhdessä toimimista tarvitaan asiakastyön lisäksi myös muissa tilanteissa.

Tämän opinnäytetyön ulkopuolelle sijoittuvat seuraavat vaiheet, joissa kehitetään ja jatkojalostetaan yhteistä yhteistyön kehittämisen tavoitetta ja ideoita. Olisi mielenkiintoista seurata pidemmällä aikavälillä, miten yhteistyön kehittäminen etenee, millaisia muutoksia kehittämistoiminnalla saadaan yhteistyössä aikaan, miten yhdessä laaditut tavoitteet ovat toteutuneet, miten työntekijöiden kehittämisideoita on viety käytäntöön, millaisia haasteita yhteistyössä ilmenee jatkossa, miten perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välinen yhteistyö näyttäytyy asiakkaille ja miten asiakkaat yhteistyön kokevat sekä miten ja millaiseksi asiakkaat haluaisivat yhteistyötä kehittää. Tiina Koivuniemi on tekemässä Tampereen yliopistolle Pro gradu –tutkielmaa, jonka aiheena on tapaustutkimus perheiden palveluissa tehtävästä moniammatillisesta yhteistyöstä. Tutkielma valmistunee vuoden 2016 aikana ja

sen aihe liittyy läheisesti oman tutkimukseni aiheeseen. Koivuniemen tutkielman valmistuttua olisi mielenkiintoista tarkastella, millaisia eroja ja yhteneväisyyksiä Koivuniemen tutkielman tuloksissa on tutkimukseni tuloksiin nähden.

Seuraavissa yhteistyön kehittämisen vaiheissa olisi hyvä määritellä perhekeskuk-
sen ja sosiaalitoimiston yhteistyölle tarkemmat yhteiset arvot. Arvot eivät saisi olla pelkkä lista asioita, vaan niiden sisältö tulisi avata yhdessä, jotta kaikille työnteki-
jölle muodostuisi niistä mahdollisimman yhteneväinen käsitys. Yhteistyön arvoista
voisi tehdä seinätaulun esimerkiksi henkilökunnan yhteiseen taukotilaan. Tutki-
muksessani tuotettua tietoa voidaan käyttää apuna arvojen määrittelyssä, ja tutki-
musprosessin aikana arvokeskustelu onkin jo laitettu alulle; kahdessa ensimmäi-
sessä Santsikupissa on koottu työntekijöiden näkemyksiä toimivan yhteistyön
edellytyksistä sekä yhteistyön tavoitteista ja tarkoituksesta. Jatkossa olisi syytä
avata työntekijöiden kesken myös mitä eri käsitteillä tarkoitetaan. Tässä yhtenä
lähtökohtana voisi toimia tutkimuksen kautta esille tuodut yhteistyön ja sen kehit-
tämisen tavoitteet. Tarkemmin tulisi määritellä esimerkiksi mitä tarkoitetaan avoi-
mella ilmapiirillä ja avoimella vuorovaikutuksella sekä missä asioissa ja tilanteissa
ja millä tavoin avoimuuteen on mahdollista pyrkiä. Samoin pohdintaa siitä, mitä
tarkoitamme yhteistyöllä, tulee edelleen jatkossa pysähtyä avaamaan ja pohti-
maan. Tämän työstäminen on jo aloitettu, mutta sen merkitysten tarkempi avaami-
nen on tärkeää yhteistyön ja yhteisen ymmärryksen kehittymisen kannalta. Uhka-
na kehittämiselle voidaan nähdä, että yhteistyön kehittämiselle ei löydy riittävästi
aikaa tai esimerkiksi yhteistyön arvojen pohdinta ja avaaminen sekä yhteisten pe-
lisääntöjen luominen jää kesken tai pintapuoliseksi.

LÄHTEET

- Alasuutari, P. 2005. Yhteiskuntatutkimuksen etiikasta. Teoksessa Räsänen, P. & Anttila, A-H. & Melin, H. 2005. Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. Juva 2005: WS Bookwell Oy. PS-kustannus. Artikkelin sivut 15-28.
- Eskola, J. 2007. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat. Laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Uudistettu painos. PS-kustannus. Juva 2007: WS Bookwell Oy. 2. korjattu ja täydennetty painos. Artikkelin sivut 159-183
- Garvin, D., Edmondson, A., Gino, F. 2008. Is Yours a Learning Organization? Harvard Business Review 86, 03/2008. Artikkelin sivut 109-116. [Verkkojulkaisu] [käytetty 10.6.2016] Saatavana: https://www.researchgate.net/publication/5440662_Is_Yours_a_Learning_Organization
- Heikkilä, A. & Jokinen, P. & Nurmela, T. 2008. Tutkiva kehittäminen. Avaimia tutkimus- ja kehittämishankkeisiin terveysalalla. Kustantaja: WSOY Oppimateriaalit Oy. 1. painos 2008.
- Kananen, J. 2008. Kvali. Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytännöt. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 93. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Kehittämistutkimuksen kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 134. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kantojärvi, P. 2012. Fasilitointi luo uutta. Menesty ryhmän vetäjänä. Helsinki 2012: Talentum.
- Kiviniemi, K. 2007. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Uudistettu painos. PS-kustannus. Juva 2007: WS Bookwell Oy. 2. korjattu ja täydennetty painos. Artikkelin sivut 70-85.
- Kuronen, M. 2009. Feministinen tutkimus ja sosiaalityön tutkimus – kohtaamisia ja kohtaamattomuutta. Teoksessa Mäntysaari, M., Pohjola, A., Pösö, T. (toim.) 2009. Sosiaalityö ja teoria. PS-kustannus. Juva 2009: WS Bookwell Oy. Artikkelin sivut 111-130.

- Kontio, M. 2010. Moniammatillinen yhteistyö. Oulu: TUKEVA-hanke [Verkkajulkaisu] [Käytetty 1.5.2012] Saatavana: http://www.thl.fi/fi_FI/web/kasvunkumppanit-fi/tyon/periaatteet/monialaisuus
- Kontio, M. 2010. Moniammatillinen yhteistyö. Esite. Oulu: TUKEVA-hanke. [Käytetty 8.12.2012] Saatavana: <http://www.thl.fi/thl-client/pdfs/99678721-328a-49f8-b1cb-495bf4215ff8>
- Laine, T. 2007. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teosreettiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Uudistettu painos. PS-kustannus. Juva 2007: WS Bookwell Oy. 2. korjattu ja täydennetty painos. Artikkelin sivut 28-45
- Metsämuuronen, J. (toim) 2006. Laadullisen tutkimuksen käsikirja. International Methelp Ky. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy. 1. laitos, 1. painos.
- Moilanen, P. & Räihä, P. 2007. Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Aaltola, J. & Valli, R. (toim.) 2007. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teosreettiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Uudistettu painos. PS-kustannus. Juva 2007: WS Bookwell Oy. 2. korjattu ja täydennetty painos. Artikkelin sivut 46-69
- Moilanen, R. 1999. Oppiva organisaatio? Sytyke ry. Systeemityö 3/99. [Verkkajulkaisu] [Käytetty 15.5.2016] Saatavana: <http://www.sytyke.org/lehtiarkisto/kirj/st19993/09.pdf>
- OK-opintokeskus. Fokusryhmä. Verko-oppimateriaalit. [Verkkosivusto] [Käytetty 6.11.2012 ja 13.5.2015] Saatavana: <http://www.ok-opintokeskus.fi/node/121>
- Ojala, J. 2014. Oppiva organisaatio ja innovaatiokulttuuri. [Verkkajulkaisu] [Käytetty 15.5.2016] Saatavana: <https://prezi.com/mhbb8haxbbbsm/oppiva-organisaatio-ja-innovaatiokulttuuri/>
- Paasivaara, L. & Nikkilä J. 2010. Yhteisöllisyydestä työhyvinvointia. Helsinki: Kirjapaja. Painopaikka Nord Print Oy, Helsinki 2010.
- Pietilä-Hella, R. 2006. Perhekeskus – kohtaamisen tila ja paikka. Artikkeliteoksessa Helminen, J. (toim.) 2006. Elämä koettelee, tuki kannattelee. Sosiaali- ja terveysalan työ monimuotoisissa perhesuhteissa. PS-kustannus, Jyväskylä. Painopaikka WS Bookwell Oy, Juva 2006. Artikkelin sivut 63-78.

- Ronkainen, S. & Pehkonen, L. & Lindblom-Ylänne, S. & Paavilainen, E. 2013. Tutkimuksen voimasanat. Helsinki: Sanoma Pro Oy.
- Räsänen, P. & Anttila A-H. & Melin, H. (toim.) 2005. Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. PS-kustannus. Juva: WS Bookwell Oy.
- Räsänen, P. 2005. Havaintojen mittaaminen ja aineiston jäsentämisen metodologia. Teoksessa Räsänen, P. & Anttila A-H. & Melin, H. (toim.) 2005. Tutkimus menetelmien pyörteissä. Sosiaalitutkimuksen lähtökohdat ja valinnat. PS-kustannus. Juva 2005: WS Bookwell Oy. Artikkelin sivut 85-102
- Sosiaali- ja terveydenhuollon kansallinen kehittämisohjelma KASTE 2012-2015. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2012:1. Tampere: Juvenes Print – Tampereen Yliopistopaino Oy. [Verkojulkaisu] [Käytetty 3.9.2012] Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=5197397&name=DLFE-18303.pdf
- Sosiaali- ja terveysministeriö. 2015. Sosiaali- ja terveydenhuollon lainsäädännön kokonaisuudistus. [Käytetty 26.3.2015] Saatavana: <http://www.stm.fi/sosiaalihuoltolaki>
- Sosiaalisesti kestävä Suomi 2020. 2011. Sosiaali- ja terveyspolitiikan strategia. Sosiaali- ja terveysministeriö. Sosiaali- ja terveysministeriön julkaisuja 2011:1. Helsinki. [Verkojulkaisu][Käytetty 3.9.2012] Saatavana: http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=39503&name=DLFE-14357.pdf
- Terveystieteiden tutkimuskeskus. 2016. Osaamiskartoitus ja sen vaiheet. Helsinki: Terveystieteiden tutkimuskeskus. [Verkkosivusto] [Käytetty 15.5.2016.] Saatavana: <https://www.thl.fi/fi/web/lastensuojelun-kasikirja/toimijat-tyon-tukihallinto/tyon-tuki/osaamiskartoitus>
- Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Näkökulmia kehittämisprosessiin, osallistamiseen ja tiedontuotantoon. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy – Juvenes Print.
- Valtioneuvoston selonteko kunta- ja palvelurakennemuutoksesta. 2009. [Verkojulkaisu] [Käytetty 4.9.2012] Saatavana: http://www.kunnat.net/fi/palvelualueet/kuntaudistus/paras/hankkeeneteneminen/parasselonteko/Documents/VNK-selonteko_suomi+kansi.pdf

LIITE 1. SAATEKIRJE SÄHKÖPOSTIKYSELYYN

Arvoisa sosiaalitoimen työntekijä!

Toivon, että Sinulla on hetki (noin 10 min.) aikaa vastata alla olevaan kyselyyn, mieluiten pe 12.10.2012 mennessä.

Jokainen kyselyvastaus on arvokas! Lyhyet ja luettelomaiset vastaukset riittävät tässä vaiheessa, mutta halutessasi voit kirjoittaa enemmänkin.

Tämän kyselyn tarkoituksena on **selvittää perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisen yhteistyön kehittämisen tarpeellisuutta sekä samalla virittää ajatuksia yhteistyön kehittämiseen liittyvään teemakeskusteluun 19.10.2012**. Kyselyvastauksista teen koonnin sosiaalitoimen teemakeskustelu- ja ideapajaa varten. Kyselyvastaukset kokoan anonymisti; koonnissa ei tule näkymään, kuka vastaaja on ollut kyseessä. Koonti tulee myös opinnäytetyöni kirjalliseen raporttiin.

Tiedot tehtävänimikkeistä ja keskeisimmistä työtehtävistä (kysymykset 1 ja 2) tarvitsen toimijamatriisia varten. Matriisiin (taulukkoon) kokoan kaikki sosiaalitoimiston toimijat tehtävänimikkeittäin, ja matriisin tarkoitus on toimia työyhteisön kokonaisuuden hahmottamisen tukena. Matriisi ei tule sisältämään henkilötietoja, kuten nimiä. Samanlaisen kyselyn, kyselyvastausten koonnin ja toimijamatriisin tulen tekemään myös perhekeskuksen toimijoille.

Jos Sinulla on jotakin kysyttävää, vastaan mielelläni kysymyksiisi ja otan mielelläni vastaan myös kaikenlaisia ajatuksia ja ideoita. Parhaiten minut tavoittaa sähköpostilla (sähköpostiosoite).

LIITE 2. SÄHKÖPOSTIKYSELY SOSIAALITOIMISTON TYÖNTEKIJÖILLE

KYSELY SOSIAALITOIMEN JA PERHEKESKUKSEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMISEEN LIITTYEN

1) tehtävänimikkeesi?

2) mitkä ovat keskeisimmät työtehtäväsi?

3) miten hyvin tunnet perhekeskuksen toimijoiden tehtävät?
(poista sopimattomat vaihtoehdot ja jätä näkyviin sopiva/sopivat vaihtoehdot)

- A) tunnen riittävän hyvin enkä kaipaa lisätietoa
- B) tunnen osittain
- C) tunnen huonosti
- D) kaipaisin lisätietoa perhekeskuksen toimijoiden tehtävistä

4) teetkö yhteistyötä perhekeskuksen toimijoiden kanssa?
(poista sopimaton vaihtoehto ja jätä näkyviin sopiva vaihtoehto)

- A) kyllä
- B) en

- jos vastasit A) kyllä, millaisissa asioissa/tilanteissa teet yhteistyötä perhekeskuksen kanssa?

5) koetko perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisen yhteistyön tarpeelliseksi?
(poista sopimaton vaihtoehto ja jätä näkyviin sopiva vaihtoehto)

- A) kyllä
- B) en

6) miten yhteistyö mielestäsi sosiaalitoimen ja perhekeskuksen välillä toimii tällä hetkellä?

7) onko perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisen yhteistyön kehittämiseksi mielestäsi tarvetta? (poista sopimaton vaihtoehto ja jätä näkyviin sopiva vaihtoehto)

- A) kyllä
- B) ei

- jos vastasit A) kyllä, mitä kehitettävää, haasteita tai ongelmia perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisessä yhteistyössä mielestäsi on?

8) Sana on vapaa! Tässä voit halutessasi kertoa ajatuksiasi vapaasti

KIITOS VASTAUKSISTASI!

*Ystävällisin terveisin,
Virpi Vainionpää
(yhteystiedot)*

LIITE 3. SAATEKIRJE SÄHKÖPOSTIKYSELYYN

Arvoisa perhekeskuksen työntekijä!

Toivon, että Sinulla on hetki (noin 10 min.) aikaa vastata alla olevaan kyselyyn, mieluiten ti 30.10.2012 mennessä.

Jokainen kyselyvastaus on arvokas! Lyhyet ja luettelomaiset vastaukset riittävät tässä vaiheessa, mutta halutessasi voit kirjoittaa enemmänkin.

Voit vastata kyselyyn sähköpostitse vastaamalla tähän sähköpostiin ja antamalla vastauksesi jokaisen kysymyksen jälkeen. Vaihtoehtoisesti voit tulostaa kyselyn ja palauttaa sen kuoressa nimelläni varustettuna perhekeskuksen ja sosiaalitoimen yhteisaulassa sijaitsevaan postilokeroon. Teen kyselyvastauksista koonnin keskustelu- ja ideapajaa varten. **Kyselyvastaukset kokoon anonymisti;** koonnissa ei tule näkymään, kuka vastaaja on ollut kyseessä. Koonti tulee myös opinnäytetyöni kirjalliseen raporttiin.

Tämän kyselyn tarkoituksena on **selvittää perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisen yhteistyön kehittämisen tarpeellisuutta sekä samalla virittää ajatuksia yhteistyön kehittämiseen liittyvään teemakeskusteluun 6.11.2012.**

Tiedot tehtävänimikkeistä ja keskeisimmistä työtehtävistä (kysymykset 1 ja 2) tarvitsen toimijamatriisia varten. Matriisitaulukkoon kokoon kaikki perhekeskuksen toimijat tehtävänimikkeittäin, ja matriisin tarkoitus on toimia työyhteisön kokonaisuuden hahmottamisen tukena. Matriisi ei tule sisältämään henkilötietoja, kuten nimiä.

Samanlaisen kyselyn, kyselyvastausten koonnin ja toimijamatriisin tulen tekemään myös sosiaali-toimesta.

Jos Sinulla on jotakin kysyttävää, vastaan mielelläni kysymyksiisi ja otan mielelläni vastaan myös kaikenlaisia ajatuksia ja ideoita.

Parhaiten minut tavoittaa sähköpostilla (sähköpostiosoite)

LIITE 4. SÄHKÖPOSTIKYSELY PERHEKESKUKSEN TYÖNTEKIJÖILLE

KYSELY PERHEKESKUKSEN JA SOSIAALITOIMEN YHTEISTYÖN KEHITTÄMISEEN LIITTYEN

1) tehtävänimikkeesi?

2) mitkä ovat keskeisimmät työtehtäväsi?

3) miten hyvin tunnet sosiaalitoimen toimijoiden tehtävät?

(poista/yliviivaa sopimattomat vaihtoehdot ja jätä näkyviin sopiva vaihtoehto)

A) tunnen riittävän hyvin enkä kaipaa lisätietoa

B) tunnen osittain

C) tunnen huonosti

D) kaipaisin lisätietoa sosiaalitoimen toimijoiden tehtävistä

4) teetkö yhteistyötä sosiaalitoimen toimijoiden kanssa?

(poista/yliviivaa sopimaton vaihtoehto ja jätä näkyviin sopiva vaihtoehto)

A) kyllä

B) en

- jos vastasit A) kyllä,

millaisissa asioissa/tilanteissa teet yhteistyötä sosiaalitoimen kanssa?

5) koetko perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisen yhteistyön tarpeelliseksi?

(poista/yliviivaa sopimaton vaihtoehto ja jätä näkyviin sopiva vaihtoehto)

A) kyllä

B) en

6) miten yhteistyö mielestäsi perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välillä toimii tällä hetkellä?

7) onko perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisen yhteistyön kehittämiseksi mielestäsi tarvetta? (poista/yliviivaa sopimaton vaihtoehto ja jätä näkyviin sopiva vaihtoehto)

A) kyllä

B) ei

- jos vastasit A) kyllä,

mitä kehitettävää, haasteita tai ongelmia perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisessä yhteistyössä mielestäsi on?

8) Sana on vapaa! Tässä voit halutessasi kertoa ajatuksiasi vapaasti

KIITOS VASTAUKSISTASI!

Ystävällisin terveisin

Virpi Vainionpää

yhteystiedot

LIITE 5. KUTSU PERHEKESKUKSEN TYÖNTEKIJÖILLE

KUTSU

AIHE: sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteistyön kehittäminen, tapaaminen perhekeskuksen toimijoiden kanssa

Arvoisa perhekeskuksen toimija!

Opiskelen Seinäjoen ammattikorkeakoulussa sosiaalialan koulutusohjelmassa ylempää ammattikorkeakoulututkintoa (sosionomi YAMK), johon liittyen teen opinnäytetyötä perhekeskuksen ja sosiaalitoimen välisen yhteistyön kehittämisestä.

KUTSUN SINUT, PERHEKESKUKSEN TOIMIJA, KESKUSTELEMAAN, KERTOMAAN AJATUKSISTASI JA IDEOISTASI sosiaalitoimen ja perhekeskuksen yhteistyön kehittämiseen liittyen TIISTAINA 6.11.2012 klo 13.30-15.30.

Tämä tilaisuus on suunnattu perhekeskuksen toimijoille. Tilaisuudessa käydään läpi perhekeskuksen toimijoiden kyselyvastauksista tekemäni kooste sekä keskustellaan perhekeskuksen toimijoiden odotuksista, toiveista ja visioista yhteistyöhön ja sen kehittämiseen liittyen. Tilaisuus järjestetään perhekeskuksen neuvotteluhuoneessa. Tilaisuuden alussa on kahvi-/tee-/mehutarjoilu.

Pyrkimyksenä on huomioida jokaisen kokemukset ja näkemykset. Tärkeää kehittämistöinnässä on avoimuus erilaisille näkökulmille. Tilaisuudessa pyritään vuorovaikutuksellisuuteen. Dokumentointi tapahtuu tilaisuuden aikana sekä välittömästi tilaisuuden jälkeen muistiinpanojen ja kehittämispäiväkirjan avulla (en nauhoita keskusteluita). Sähköpostikyselyn vastauksistanne olen tehnyt tilaisuuteen koontin, jota on mahdollisuus tarkastella yhdessä, tehdä asioihin tarkennuksia ja lisäyksiä.

Keskustelun teemoja ovat mm.:

- Osallistujien toivomat aiheet
- Millaisia odotuksia, toiveita ja tarpeita sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteistyölle ja sen kehittämiselle on?
- Mitkä asiat koetaan tärkeiksi yhteistyön onnistumisen kannalta?

Minulle voi laittaa myös esim. sähköpostia, ja otan kaikenlaisia ideoita ja kysymyksiä vastaan!

KIITOKSET JO ETUKÄTEEN!

*Ystävällisin terveisin,
Virpi Vainionpää
yhteystiedot*

LIITE 6. PERHEKESKUKSEN TOIMIJAMATRIISI

TEHTÄVÄNIMIKE	KESKEISIMMÄT TYÖTEHTÄVÄT
VASTAANOTTO-SIHTTEERI PERHE-KESKUKSEN NEUVONTA	<p>Asiakaspalvelu:</p> <ul style="list-style-type: none"> - puhelinvaihteen hoito ja asiakkaiden asiointi-opastus - ajanvarauksen hoitaminen osittain - potilastietojen kirjaaminen osittain <p>Toimistotehtävät:</p> <ul style="list-style-type: none"> - laskujen tiliöinti - raporttien, kaavioiden, lomakepohjien laatiminen tietokoneohjelmilla - puhtaaksikirjoitus - lomakkeiden ja esitteiden keräys ja tilaus sekä laminointi - käsiarkiston hoitaminen - postituksesta ja postin kulusta vastaaminen sekä kopiointi <p>Muut tehtävät:</p> <ul style="list-style-type: none"> - tarvikkeiden tilaaminen ja noutaminen Keskusvarastolta ja Lääkevarastolta - koneiden ja laitteiden toiminnan ja laadun seuranta, rokotejääkaappien lämpötilojen seuranta - kokoustarjoilujen järjestäminen - osa työajasta hammashoitolan sihteerin tehtävät
VASTAANOTTO-SIHTTEERI TERVEYSASEMA NEUVOLA	<p>Neuvolan vastaanottopisteen tehtävät ja toimistotyöt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - puhelinliikenteen hoitaminen - asiakkaiden ajanvaraukset, ajanvarauksien muuttaminen ja tiedottaminen, asiakkaiden vastaanotto ja ohjaus - hoidon saatavuuden arviointi - asiakastietojen siirtäminen Effica-kertomukseen - diabetes-tarvikejakelu ja asiakkaiden ohjaus - varasto- ja lääketilausten hoito - erilaisten testien laadunvalvonnan hoito, koneiden ja laitteiden huolto - arkiston hoitaminen - lomakkeiden ja esitteiden tilaaminen - kopiointi, postitus, postin jakelu, näytteiden pakkaaminen ja lähettäminen - työvuorolistojen laatiminen tarvittaessa <p>Työterveyshuollon toimistotyöt:</p> <ul style="list-style-type: none"> - laskutus ja sanelujen kirjoittaminen - työterveyshuollon varasto- ja lääketilausten hoito - arkiston hoitaminen <p>Vastaanottohuoneiden toimintavalmiudesta huolehtiminen sekä neuvolan ja työterveyshuollon instrumenttien Deko-käsittely ja pakkaaminen.</p> <p>Terveyskeskuksen varastonhoitajan lomittaminen.</p>

AIKUISTEN TERVEYS-NEUVONTA, AJANVARAUS	<p>Aikuisvastaanotot ajanvarauksella.</p> <p>Terveysneuvonta: esim. verenpaineen seuranta, diabetesriski –asiakkaat, rokotukset, painoseuranta, korvahuuhtelut.</p>
TERVEYDENHOITAJA, KÄTILO	<p>Äitiysneuvola, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odottavan äidin, sikiön, vastasyntyneen ja perheenjäsenten tukeminen ja parhaan mahdolliseen terveyden turvaaminen raskausaikana ja vauvan synnyttyä - raskauden etenemisen ja tulevan vauvan terveyden seuranta, raskaudenaikaisten tarkastusten tekeminen - tulevien vanhempien ohjaaminen ja tukeminen vanhemmuuteen - yksilökäynnit ja kotikäynnit, kotikäynti äidin ja vauvan kotiuduttua synnytyssairaalasta - ryhmämuotoinen perhevalmennus, sisältäen perustietoa mm. parisuhteesta, vanhemmuudesta, liikunnasta, synnytyksestä, imetyksestä ja vastasyntyneen hoidosta - tiedon antaminen odottavan perheen perhe-etuuksista, ruokavaliosta, liikunnasta sekä muista odottavan äidin ja tulevan vauvan hyvinvointiin liittyvistä asioista - varhaista vuorovaikutusta tukevat keskustelut ja vuorovaikutuksen havainnointi - äidin jälkitarkastus yhdessä lääkärin kanssa <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p>
TERVEYDENHOITAJA	<p>Äitiysneuvola, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odottavan äidin, sikiön, vastasyntyneen ja perheenjäsenten tukeminen ja parhaan mahdolliseen terveyden turvaaminen raskausaikana ja vauvan synnyttyä - raskauden etenemisen ja tulevan vauvan terveyden seuranta, raskaudenaikaisten tarkastusten tekeminen - tulevien vanhempien ohjaaminen ja tukeminen vanhemmuuteen - yksilökäynnit ja kotikäynnit, kotikäynti äidin ja vauvan kotiuduttua synnytyssairaalasta - ryhmämuotoinen perhevalmennus, sisältäen perustietoa mm. parisuhteesta, vanhemmuudesta, liikunnasta, synnytyksestä, imetyksestä ja vastasyntyneen hoidosta - tiedon antaminen odottavan perheen perhe-etuuksista, ruokavaliosta, liikunnasta sekä muista odottavan äidin ja tulevan vauvan hyvinvointiin liittyvistä asioista - varhaista vuorovaikutusta tukevat keskustelut ja vuorovaikutuksen havainnointi - äidin jälkitarkastus yhdessä lääkärin kanssa <p>Perhesuunnitteluneuvola, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - seksuaaliterveyden edistäminen, tiedon antaminen, ohjaus ja neuvonta - raskauden ehkäisyneuvonta sekä ehkäisyn aloitus ja seuranta (mm. terveystottumusten ja terveydentilaan liittyvien asioiden selvittäminen, vuosittaiset kontrollikäynnit niihin liittyvine tarkastuksineen sekä mahdollinen ehkäisyvalmisteen vaihto) - osallistuminen sterilisaation suunnitteluun - keskustelumahdollisuus raskauden keskeytysasioissa - sukupuolitautilien ja seksuaalisen väkivallan ennaltaehkäisyyn liittyvä ohjaus - neuvonta raskauden suunnittelussa - ohjaaminen lapsettomuustutkimuksiin - joukkopapa-tarkastukset <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p>

TERVEYDEN- HOITAJA	<p>Äitiysneuvola, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none">- odottavan äidin, sikiön, vastasyntyneen ja perheenjäsenten tukeminen ja parhaan mahdolliseen terveyden turvaaminen raskausaikana ja vauvan synnyttyä- raskauden etenemisen ja tulevan vauvan terveyden seuranta, raskaudenaikaisten tarkastusten tekeminen- tulevien vanhempien ohjaaminen ja tukeminen vanhemmuuteen- yksilökäynnit ja kotikäynnit, kotikäynti äidin ja vauvan kotiuduttua synnytyssairaalasta- ryhmämuotoinen perhevalmennus, sisältäen perustietoa mm. parisuhteesta, vanhemmuudesta, liikunnasta, synnytyksestä, imetyksestä ja vastasyntyneen hoidosta- tiedon antaminen odottavan perheen perhe-etuuksista, ruokavaliosta, liikunnasta sekä muista odottavan äidin ja tulevan vauvan hyvinvointiin liittyvistä asioista- varhaista vuorovaikutusta tukevat keskustelut ja vuorovaikutuksen havainnointi- äidin jälkitarkastus yhdessä lääkärin kanssa <p>Perhesuunnitteluneuvola, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none">- seksuaaliterveyden edistäminen, tiedon antaminen, ohjaus ja neuvonta- raskauden ehkäisyneuvonta sekä ehkäisyn aloitus ja seuranta (mm. terveystottumusten ja terveydentilaan liittyvien asioiden selvittäminen, vuosittaiset kontrollikäynnit niihin liittyvine tarkastuksineen sekä mahdollinen ehkäisyvalmisteen vaihto- osallistuminen sterilisaation suunnitteluun- keskustelumahdollisuus raskauden keskeytysasioissa- sukupuolitautien ja seksuaalisen väkivallan ennaltaehkäisyyn liittyvä ohjaus- neuvonta raskauden suunnittelussa- ohjaaminen lapsettomuustutkimuksiin- joukkopapa-tarkastukset <p>Kouluterveydenhuolto, koulut ---:</p> <ul style="list-style-type: none">- koululaisen ja hänen perheensä hyvinvoinnin tukeminen- terveystarkastukset ja laajat terveystarkastukset (1. lk, 5. lk), joihin osallistuvat myös vanhemmat, koululääkäri sekä opettaja. Terveystarkastuksissa kiinnitetään huomiota mm. lapsen ja perheen terveystottumuksiin, hyvinvointiin, pitkäaikaissairauksiin ja niiden seurantaan, kasvuun, ryhtiin, verenpaineeseen, näköön, kuuloon, murrosiän vaiheeseen sekä päihteisiin- yhteistyö koululaisen vanhempien kanssa- hyvinvointia ja terveyttä tukeva neuvonta ja ohjaus, esim. uni, ravitsemus, seksuaaliterveys, suun terveydenhuolto, päihteet ja liikunta- terveydellisten olojen valvonta- oppilashuoltotyö- tehosterokotteet yläasteen aikana- todistus erityisruokavaliosta kouluruokailua varten- ensiapuluonteinen sairaanhoito- tapaturmatilanteet: hoidon tarpeen arviointi ja oppilaan ohjaaminen tarvittaessa terveyskeskukseen, tapaturmailmoituksen teossa ohjaaminen <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p>
-------------------------------	---

**TERVEYDEN-
HOITAJA**

Lastenneuvola, alueet ---:

- alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä tukeminen, jokaisen lapsen mahdollisimman suotuisan kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin turvaaminen stm:n suositusten mukaisesti (ks. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-11139.pdf)
- ikäkausi- ja määräaikaistarkastukset
- laaja terveystarkastus, sisältäen mm. perheen terveystottumukset, voimavarojen ja vanhemmuuden vahvistaminen sekä perheenjäsenten tuen tarpeiden tunnistaminen
- lasten tartuntatautien ehkäisy; yleinen rokotushjelma
- lapsen kehityksen ja kasvun seuranta sisältäen mm. kuulon, näön, puheen kehityksen ja hampaat sekä siisteyskasvatuksen
- vanhemman ja vauvan vuorovaikutuksen havainnointi sekä varhaisen vuorovaikutuksen ja vanhemmuuden tukeminen
- EPDS-seula synnytyksen jälkeisen masennuksen tunnistamiseksi
- Lene-tutkimus eli leikki-ikäisen lapsen neurologinen arvio

Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.

Kouluterveydenhuolto, koulut ---:

- koululaisen ja hänen perheensä hyvinvoinnin tukeminen
- terveystarkastukset ja laajat terveystarkastukset (1. lk, 5. lk), joihin osallistuvat myös vanhemmat, koululääkäri sekä opettaja. Terveystarkastuksissa kiinnitetään huomiota mm. lapsen ja perheen terveystottumuksiin, hyvinvointiin, pitkäaikaissairauksiin ja niiden seurantaan, kasvuun, ryhtiin, verenpaineeseen, näköön, kuuloon, murrosiän vaiheeseen sekä päihteisiin
- yhteistyö koululaisen vanhempien kanssa
- hyvinvointia ja terveyttä tukeva neuvonta ja ohjaus, esim. uni, ravitsemus, seksuaaliterveys, suun terveydenhuolto, päihteet ja liikunta
- terveydellisten olojen valvonta
- oppilashuoltotyö
- todistus erityisruokavaliosta kouluruokailua varten
- ensiapuluonteinen sairaanhoito
- tapaturmatilanteet: hoidon tarpeen arviointi ja oppilaan ohjaaminen tarvittaessa terveyskeskukseen, tapaturmailmoituksen teossa ohjaaminen

Aikuisten terveysneuvonta.

TERVEYDEN- HOITAJA	<p>Lastenneuvola, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä tukeminen, jokaisen lapsen mahdollisimman suotuisan kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin turvaaminen stm:n suositusten mukaisesti (ks. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-11139.pdf) - ikäkausi- ja määräaikaistarkastukset - laaja terveystarkastus, sisältäen mm. perheen terveystottumukset, voimavarojen ja vanhemmuuden vahvistaminen sekä perheenjäsenten tuen tarpeiden tunnistaminen - lasten tartuntatautien ehkäisy; yleinen rokotusohjelma - lapsen kehityksen ja kasvun seuranta sisältäen mm. kuulon, näön, puheen kehityksen ja hampaat sekä siisteyskasvatuksen - vanhemman ja vauvan vuorovaikutuksen havainnointi sekä varhaisen vuorovaikutuksen ja vanhemmuuden tukeminen - EPDS-seula synnytyksen jälkeisen masennuksen tunnistamiseksi - Lene-tutkimus eli leikki-ikäisen lapsen neurologinen arvio <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p> <p>Kouluterveydenhuolto, koulut ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - koululaisen ja hänen perheensä hyvinvoinnin tukeminen - terveystarkastukset ja laajat terveystarkastukset (1. lk, 5. lk), joihin osallistuvat myös vanhemmat, koululääkäri sekä opettaja. Terveystarkastuksissa kiinnitetään huomiota lapsen ja perheen terveystottumuksiin, hyvinvointiin, pitkäaikaissairauksiin ja niiden seurantaan, kasvuun, ryhtiin, verenpaineeseen, näköön, kuuloon, murrosiän vaiheeseen sekä päihteisiin - yhteistyö koululaisen vanhempien kanssa - hyvinvointia ja terveyttä tukeva neuvonta ja ohjaus, esim. uni, ravitsemus, seksuaaliterveys, suun terveydenhuolto, päihteet ja liikunta - terveydellisten olojen valvonta - oppilashuoltotyö - todistus erityisruokavaliosta kouluruokailua varten - ensiapuluonteinen sairaanhoito - tapaturmatilanteet: hoidon tarpeen arviointi ja oppilaan ohjaaminen tarvittaessa terveyskeskukseen, tapaturmailmoituksen teossa ohjaaminen <p>Aikuisten terveysneuvonta: mm. diabeteksen ehkäisy ja joukkotarkastukset.</p>
TERVEYDEN- HOITAJA	<p>Lastenneuvola, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä tukeminen, jokaisen lapsen mahdollisimman suotuisan kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin turvaaminen stm:n suositusten mukaisesti (ks. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-11139.pdf) - ikäkausi- ja määräaikaistarkastukset - laaja terveystarkastus, sisältäen mm. perheen terveystottumukset, voimavarojen ja vanhemmuuden vahvistaminen sekä perheenjäsenten tuen tarpeiden tunnistaminen - lasten tartuntatautien ehkäisy; yleinen rokotusohjelma - lapsen kehityksen ja kasvun seuranta sisältäen mm. kuulon, näön, puheen kehityksen ja hampaat sekä siisteyskasvatuksen - vanhemman ja vauvan vuorovaikutuksen havainnointi sekä varhaisen vuorovaikutuksen ja vanhemmuuden tukeminen - EPDS-seula synnytyksen jälkeisen masennuksen tunnistamiseksi - Lene-tutkimus eli leikki-ikäisen lapsen neurologinen arvio <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p> <p>Ryhmätoiminta.</p> <p>Aikuisten terveysneuvonta.</p>

TERVEYDEN- HOITAJA	<p>Lastenneuvola, alueet ----:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä tukeminen, jokaisen lapsen mahdollisimman suotuisan kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin turvaaminen stm:n suositusten mukaisesti (ks. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-11139.pdf) - ikäkausi- ja määräaikaistarkastukset - laaja terveystarkastus, sisältäen mm. perheen terveystottumukset, voimavarojen ja vanhemmuuden vahvistaminen sekä perheenjäsenten tuen tarpeiden tunnistaminen - lasten tartuntatautien ehkäisy; yleinen rokotusohjelma - lapsen kehityksen ja kasvun seuranta sisältäen mm. kuulon, näön, puheen kehityksen ja hampaat sekä siisteyskasvatuksen - vanhemman ja vauvan vuorovaikutuksen havainnointi sekä varhaisen vuorovaikutuksen ja vanhemmuuden tukeminen - EPDS-seula synnytyksen jälkeisen masennuksen tunnistamiseksi - Lene-tutkimus eli leikki-ikäisen lapsen neurologinen arvio <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p> <p>Kouluterveydenhuolto, koulut ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - koululaisen ja hänen perheensä hyvinvoinnin tukeminen - terveystarkastukset ja laajat terveystarkastukset (1. lk, 5. lk), joihin osallistuvat myös vanhemmat, koululääkäri sekä opettaja. Terveystarkastuksissa kiinnitetään huomiota lapsen ja perheen terveystottumuksiin, hyvinvointiin, pitkäaikaissairauksiin ja niiden seurantaan, kasvuun, ryhtiin, verenpaineeseen, näköön, kuuloon, murrosiän vaiheeseen sekä päihteisiin - yhteistyö koululaisen vanhempien kanssa - hyvinvointia ja terveyttä tukeva neuvonta ja ohjaus, esim. uni, ravitsemus, seksuaaliterveys, suun terveydenhuolto, päihteet ja liikunta - terveydellisten olojen valvonta - oppilashuoltotyö - todistus erityisruokavaliosta kouluruokailua varten - ensiapuluonteinen sairaanhoito - tapaturmatilanteet: hoidon tarpeen arviointi ja oppilaan ohjaaminen tarvittaessa terveyskeskukseen, tapaturmailmoituksen teossa ohjaaminen <p>Aikuisten terveysneuvonta.</p>
TERVEYDEN- HOITAJA	<p>Lastenneuvola, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - alle kouluikäisten lasten ja heidän perheidensä tukeminen, jokaisen lapsen mahdollisimman suotuisan kehityksen, terveyden ja hyvinvoinnin turvaaminen stm:n suositusten mukaisesti (ks. http://www.stm.fi/c/document_library/get_file?folderId=1087414&name=DLFE-11139.pdf) - ikäkausi- ja määräaikaistarkastukset - laaja terveystarkastus, sisältäen mm. perheen terveystottumukset, voimavarojen ja vanhemmuuden vahvistaminen sekä perheenjäsenten tuen tarpeiden tunnistaminen - lasten tartuntatautien ehkäisy; yleinen rokotusohjelma - lapsen kehityksen ja kasvun seuranta sisältäen mm. kuulon, näön, puheen kehityksen ja hampaat sekä siisteyskasvatuksen - vanhemman ja vauvan vuorovaikutuksen havainnointi sekä varhaisen vuorovaikutuksen ja vanhemmuuden tukeminen - EPDS-seula synnytyksen jälkeisen masennuksen tunnistamiseksi - Lene-tutkimus eli leikki-ikäisen lapsen neurologinen arvio <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p> <p>Aikuisten terveysneuvonta.</p>

TERVEYDEN- HOITAJA	<p>Kouluterveydenhuolto, yläaste:</p> <ul style="list-style-type: none"> - koululaisen ja hänen perheensä hyvinvoinnin tukeminen - terveystarkastukset sekä laajat terveystarkastukset (8. lk), joihin osallistuvat myös vanhemmat, koululääkäri sekä opettaja. Terveystarkastuksissa kiinnitetään huomiota lapsen ja perheen terveystottumuksiin, hyvinvointiin, pitkäaikaissairauksiin ja niiden seurantaan, kasvuun, ryhtiin, verenpaineeseen, näköön, kuuloon, murrosiän vaiheeseen sekä päihteisiin - yhteistyö koululaisen vanhempien kanssa - hyvinvointia ja terveyttä tukeva neuvonta ja ohjaus, esim. uni, ravitsemus, seksuaaliterveys, suun terveydenhuolto, päihteet ja liikunta - terveydellisten olojen valvonta - oppilashuoltotyö - ehkäisyneuvonta - todistus erityisruokavaliosta kouluruokailua varten - ensiapuluonteinen sairaanhoito - tapaturmatilanteet: hoidon tarpeen arviointi ja oppilaan ohjaaminen tarvittaessa terveyskeskukseen, tapaturmailmoituksen teossa ohjaaminen - tehosterokotteet <p>Opiskelijaterveydenhuolto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nuoren omien voimavarojen vahvistaminen - terveyden, opiskelukyvyyn ja aikuistumisen tukeminen - opiskeluyhteisön hyvinvoinnin tukeminen - opiskelijoiden terveystarkastukset, jossa kartoitetaan opiskelijan terveyttä ja hyvinvointia sekä ohjataan tekemään terveyttä edistäviä valintoja - ehkäisyneuvonta - kutsuntaikäisten poikien ennakko kutsuntaterveystarkastukset
TERVEYDEN- HOITAJA	<p>Kouluterveydenhuolto, koulut ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - koululaisen ja hänen perheensä hyvinvoinnin tukeminen - terveystarkastukset ja laajat terveystarkastukset (1. lk, 5. lk), joihin osallistuvat myös vanhemmat, koululääkäri sekä opettaja. Terveystarkastuksissa kiinnitetään huomiota lapsen ja perheen terveystottumuksiin, hyvinvointiin, pitkäaikaissairauksiin ja niiden seurantaan, kasvuun, ryhtiin, verenpaineeseen, näköön, kuuloon, murrosiän vaiheeseen sekä päihteisiin - yhteistyö koululaisen vanhempien kanssa - hyvinvointia ja terveyttä tukeva neuvonta ja ohjaus, esim. uni, ravitsemus, seksuaaliterveys, suun terveydenhuolto, päihteet ja liikunta - terveydellisten olojen valvonta - oppilashuoltotyö - todistus erityisruokavaliosta kouluruokailua varten - ensiapuluonteinen sairaanhoito - tapaturmatilanteet: hoidon tarpeen arviointi ja oppilaan ohjaaminen tarvittaessa terveyskeskukseen, tapaturmailmoituksen teossa ohjaaminen
TERVEYDEN- HOITAJA	<p>Opiskelijaterveydenhuolto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nuoren omien voimavarojen vahvistaminen - terveyden, opiskelukyvyyn ja aikuistumisen tukeminen - opiskeluyhteisön hyvinvoinnin tukeminen - opiskelijoiden terveystarkastukset, jossa kartoitetaan opiskelijan terveyttä ja hyvinvointia sekä ohjataan tekemään terveyttä edistäviä valintoja - ehkäisyneuvonta - kutsuntaikäisten poikien ennakko kutsuntaterveystarkastukset

TERVEYDEN- HOITAJA	<p>Työttömien terveystarkastukset, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - työttömien terveystarkastusten suunnittelu ja toteuttaminen yhteistyössä mm. TE-toimiston ja sosiaalitoimen kanssa - alkuhaastattelu - eläkemahdollisuuksien selvittäminen (ELMA) - 40-vuotiaiden terveystarkastukset sekä syrjäytymisvaarassa olevat nuoret - perusterveystarkastus, joka voi sisältää haastattelun lisäksi verenpaineen mittauksen, verikokeet sekä tehosterokotukset - työkykyyn vaikuttavien sairauksien vaikutusten arviointi ja seuranta - asiakkaan ohjaaminen tarvitsemiinsa palveluihin - tarvittaessa ajanvaraus esim. lääkärin tai psykologin vastaanotoille - terveydenhoitajien sijaisena toimiminen tarvittaessa
TERVEYDEN- HOITAJA	<p>Kouluterveydenhuolto, koulut ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - koululaisen ja hänen perheensä hyvinvoinnin tukeminen - terveystarkastukset sekä laajat terveystarkastukset (1. lk, 5. lk, 8.lk), joihin osallistuvat myös vanhemmat, koululääkäri sekä opettaja Terveystarkastuksissa kiinnitetään huomiota lapsen ja perheen terveystottumuksiin, hyvinvointiin, pitkäaikaissairauksiin ja niiden seurantaan, kasvuun, ryhtiin, verenpaineeseen, näköön, kuuloon, murrosiän vaiheeseen sekä päihteisiin. - yhteistyö koululaisen vanhempien kanssa - hyvinvointia ja terveyttä tukeva neuvonta ja ohjaus, esim. uni, ravitsemus, seksuaaliterveys, suun terveydenhuolto, päihteettömyys ja liikunta - terveydellisten olojen valvonta - ehkäisyneuvonta - ensiapuluonteinen sairaanhoito - oppilashuoltotyö - tehosterokotteet yläasteen aikana - todistus erityisruokavaliosta kouluruokailua varten - tapaturmatilanteet: hoidon tarpeen arviointi ja oppilaan ohjaaminen tarvittaessa terveyskeskukseen, tapaturmailmoituksen teossa ohjaaminen <p>Opiskelijaterveydenhuolto:</p> <ul style="list-style-type: none"> - nuoren omien voimavarojen vahvistaminen - terveyden, opiskelukyvyyn ja aikuistumisen tukeminen - opiskeluyhteisön hyvinvoinnin tukeminen - opiskelijoiden terveystarkastukset, jossa kartoitetaan opiskelijan terveyttä ja hyvinvointia sekä ohjataan tekemään terveyttä edistäviä valintoja - ehkäisyneuvonta - kutsuntaikäisten poikien ennako kutsuntaterveystarkastukset <p>Terveydenhoitajan varahenkilönä lastenneuvolassa, äitiys- ja perhesuunnitteluneuvolassa, koulu- ja opiskeluterveydenhuollossa sekä aikuisten terveysneuvonnassa.</p> <p>Äitiysneuvola. alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - odottavan äidin, sikiön, vastasyntyneen ja perheenjäsenten tukeminen ja parhaan mahdolliseen terveyden turvaaminen raskausaikana ja vauvan synnyttyä - raskauden etenemisen ja tulevan vauvan terveyden seuranta, raskaudenaikaisten tarkastusten tekeminen - tulevien vanhempien ohjaaminen ja tukeminen vanhemmuuteen - yksilökäynnit ja kotikäynnit, kotikäynti äidin ja vauvan kotiuduttua synnytyssairaalasta - ryhmämuotoinen perhevalmennus, sisältäen perustietoa mm. parisuhteesta, vanhemmuudesta, liikunnasta, synnytyksestä, imetyksestä ja vastasyntyneen hoidosta - tiedon antaminen odottavan perheen perhe-etuuksista, ruokavaliosta, liikunnasta sekä muista odottavan äidin ja tulevan vauvan hyvinvointiin liittyvistä asioista - varhaista vuorovaikutusta tukevat keskustelut ja vuorovaikutuksen havainnointi - äidin jälkitarkastus yhdessä lääkärin kanssa <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p>

**NEUVOLATYÖN
OSASTON-
HOITAJA**

Lähiesimiehenä toimiminen neuvolan henkilöstölle (aikuisten terveysneuvonta, äitiys- ja lastenneuvola, perhesuunnitteluneuvola, koulu- ja opiskelijaterveydenhuolto).

Henkilöstöhallinto:

- henkilöstön tukeminen perustehtävän hoidossa
- johtokunnan päätösten toteuttaminen
- strategiatyöhön osallistuminen ja strategioiden jalkauttaminen työyhteisössä
- työvuorolistat sekä työsopimusten (max. 12 kk) tekeminen
- rekrytointiin osallistuminen ja uusien työntekijöiden perehdytysprosessista vastaaminen
- johtokunnan ja ylempien esimiesten delegointipäätösten mukaisesti viranhaltijapäätösten tekeminen
- työtilojen, -välineiden ja turvallisuusriskien ja vaarojen kartoitukset, suunnitelmien tekeminen ja seuranta yhteistyössä johdon ja työsuojelun kanssa sekä työyksiköiden työsuojelu- ja turvallisuussuunnitelmista vastaaminen
- henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen mm. varhaisen tuen mallin avulla sekä sairauspoissaolojen seuranta
- vuosilomien ja koulutusten ajankohtien suunnittelu ja hyväksyminen
- kehityskeskustelut ja henk.koht. työsuorituksen arviointikeskustelut henkilöstön kanssa
- AGS-raportoinnin, HRM-ohjelman sekä WEB-tallennuksen käyttö viranhaltijapäätösten teossa
- toimipisteen kehittämissäviiden suunnittelu ja järjestäminen
- tiedottaminen työyksiköiden ja asiakkaiden välillä sekä johdon ja henkilöstön välillä
- välittävän työyhteisömallin suunnittelu ja toteuttaminen työyksikössä
- opiskelijaohjauksen koordinoinnista vastaaminen

Taloushallinto:

- budjetin valmisteluun osallistuminen sekä budjetin toteutuman ja kustannusten seuranta
- hankintojen suunnittelu ja toteutus sekä hankintapäätökset
- tilastojen seuranta

Hoitotyön kehittäminen:

- Kurikan neuvolatyön ja perhekeskustyön kehittäminen yhteistyössä muiden kanssa
- toimintaprosessien kehittäminen hoidon laadun, vaikuttavuuden, taloudellisuuden ja tehokkuuden näkökulmasta
- potilasturvallisuuden takaaminen ja hoidon laadun kehittäminen; tutkimukset, hankkeet, asiakaskyselyt ja -palautteet

Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö ja yhteistyö sekä tiimityön kehittämiseen osallistuminen.

Arkistonvastaavan tehtävät.

Muut esimiehen määräämät tehtävät.

Opiskelijaterveydenhuolto:

- nuoren omien voimavarojen vahvistaminen
- opiskelijan hyvinvoinnin ja terveyden seuranta ja tukeminen sekä opiskelukyvyn ja aikuistumisen tukeminen
- opiskeluyhteisön hyvinvoinnin tukeminen
- opiskelijoiden terveystarkastukset, jossa kartoitetaan opiskelijan terveyttä ja hyvinvointia sekä ohjataan tekemään terveyttä edistäviä valintoja
- ehkäisyneuvonta
- kutsuntaikäisten poikien ennakko kutsuntaterveystarkastukset

Aikuisten terveysneuvonta tarpeen mukaan.

LÄÄKÄRI	Pääsääntöisesti äitiysneuvolan ja perhesuunnitteluneuvolan lääkärinä toimiminen.
LÄÄKÄRI	Perhesuunnittelun ja äitiysneuvolan lääkärinä toimiminen.
TERVEYS- KESKUS- LÄÄKÄRI / NEU- VOLA-LÄÄKÄRI	Pääsääntöisesti lastenneuvolan ikäkausi-lääkäritarkastukset (6-8 vk, 4kk, 8kk, 1,5v ja 4v) sekä ylimääräiset lääkä- rineuvolakäynnit. Mahdollisesti myös perhesuunnittelu- ja äitiysneuvolan lääkärinä toimiminen.
PSYKOLOGI	<p>Perusterveydenhuollon psykologin työ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - neuvonta ja ohjaus elämän muutos- tai kriisitilanteissa sekä psyykkisesti kuormittavissa pulmatilanteissa - terveyskasvatuksen ja kuntalaisten psyykkiseen hyvinvointiin liittyvään suunnittelutyöhön osallistuminen - psykologisten tutkimusten tekeminen, esimerkiksi työkyvyn- tai diagnostiseen arviointiin tai toisen asteen opiskeli- joiden oppimisvaikeuksiin liittyen - mielenterveyteen liittyvien huolien arviointi, terapeutitiset keskustelut sekä jatkohoitoon ohjaus (esim. univaikeu- det, ahdistuneisuus, jännitysoireet, masentuneisuus tai stressioireet) - työterveyshuollon työhyvinvointia edistävään toimintaan osallistuminen <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p>
PSYKOLOGI PERHENEUVOLA	<p>Perheiden tukeminen, lasten tutkimukset ja hoidollinen työ:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lasten, nuorten ja heidän perheidensä tukeminen erilaisissa elämäntilanteissa ja niihin liittyvissä ongelmissa, kuten lapsen kehitykseen ja käyttäytymiseen liittyvissä asioissa, kasvatuksellisis- sa asioissa, vanhemmuuteen ja vanhempina jaksamiseen liittyvissä asioissa, lapsen koulunkäyntiin tai päivähoitoon liittyvissä ongelmissa, parisuhdeasioissa, erotilanteissa - ratkaisujen etsiminen huolenaiheisiin yhdessä perheen kanssa - perhe-elämän ja parisuhteeseen liittyvien pulmien hoitaminen - muiden ammattiryhmien konsultointi ja työnohjaus - eri toimijatahojen kanssa tehtävä yhteistyö esimerkiksi työryhmissä - perheneuvolan, terveyskeskuspsykologin ja äitiys- ja lastenneuvoloiden yhteistyömuotojen kehittäminen - lapsiperheiden palveluiden suunnitteluun ja seurantaan osallistuminen - ohjaus ja neuvonta lasten kasvatukseen ja perheeseen liittyvissä kysymyksissä - lapsen kehitykseen ja tunne-elämään liittyvät tutkimukset - lasten tukikäynnit - lasten oppimisvaikeuksien selvittely - lasten oppimisvaikeuksien kuntoutus - pari- ja perhesuhteisiin liittyvien ristiriitojen selvittely ja hoito - perheasiain sovittelu - perhevalmennukset - työnohjaus ja konsultaatio lasten ja lapsiperheiden kanssa työskenteleville - yhteistyö perheen sekä perhekeskuksen muiden työntekijöiden, opettajien, päivähoito- ja sosiaalityöntekijöiden kanssa - puhelinneuvonta <p>Perhekeskuksen monialainen tiimityö sekä yhteistyö.</p>

<p>PERHE- NEUVOLAN SOSIAALI- TYÖNTEKIJÄ</p>	<p>Pääpaino on ohjaus- ja neuvontatyössä sekä parisuhdetyössä.</p> <p>Lasten, nuorten ja perheiden tukeminen erilaisissa elämäntilanteissa ja niihin liittyvissä ongelmissa; ratkaisujen etsiminen huolenaiheisiin yhdessä perheen kanssa silloin kun</p> <ul style="list-style-type: none"> - lapsen kehitys tai käyttäytyminen huolestuttaa - vanhemman oma selviäminen tai jaksaminen vanhempana on huonossa vaiheessa - vanhemmat haluavat keskustella kasvatuskysymyksistä - lapsella on vaikeuksia päivähoidossa tai koulussa tai sisarusten kanssa toimiessaan - perhe-elämässä tai parisuhteessa on pulmia - perheessä harkitaan avioeroa tai on tehty eropäätös ja vanhemmat haluavat tukea siihen, miten ottaa lapsia huomioon erotilanteessa <p>Ohjaus ja neuvonta lasten kasvatukseen ja perheeseen liittyvissä kysymyksissä.</p> <p>Lapsen kehitykseen ja tunne-elämään liittyvät tutkimukset.</p> <p>Lasten tuki- ja terapiakäynnit.</p> <p>Lapsen oppimisvaikeuksien selvittely ja kuntoutus.</p> <p>Pari- ja perhesuhteisiin liittyvien ristiriitojen selvittely ja hoito.</p> <p>Perheasiain sovittelu.</p> <p>Perheterapia.</p> <p>Työnohjaus ja konsultaatio lasten ja lapsiperheiden kanssa työskenteleville.</p> <p>Osallistuminen työterveyshuollon työhyvinvointia edistävään toimintaan.</p> <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p>
<p>PUHE- TERAPEUTTI</p>	<p>Lasten ja aikuisten puheen, kielen ja kommunikaation tutkiminen; kielellisten häiriöiden ja puheen häiriöiden arvioiminen, tutkiminen, toteaminen, kuntouttaminen sekä tarvittaviin jatkotutkimuksiin ohjaaminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - esim. silloin kun lapsilla viivästynyt puheen- ja kielenkehitys, motorisia puheongelmia, kielellisiä ongelmia, änkytystä jne. - esim. silloin kun aikuisilla äänihäiriöitä ja aivotapahtumiin liittyviä neurologisia ongelmia, äänenkäyttöön liittyviä ongelmia, kuten afasia, änkytys, kielen tai puheen, syömisen tai nielemisen ongelmat - asiakkaan tutkimukset, kuntoutus, terapia ja ohjaus sekä ohjaus- ja neuvontatyö myös lapsen vanhemmille ja lähiympäristölle, kuten päivähoitoon - moniammatillinen yhteistyö ja oman alansa asiantuntijana toimiminen sekä yhteistyö kuntoutuksessa mukana olevien tahojen ja eri ammattihenkilöiden kanssa - puheterapian asiakaskohtainen suunnittelu - puhetta tukevien ja korvaavien kommunikointikeinojen käytön arviointi, suunnittelu ja ohjaus - osallistuminen asiakkaan ympärillä järjestettyihin moniammatillisiin palavereihin. <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p>
<p>TOIMINTA- TERAPEUTTI</p>	<p>Toimintaterapia on lääkinällistä kuntoutusta, joka perustuu toiminnan tavoitteelliseen käyttöön sekä toimintaterapeutin ja asiakkaan väliseen yhteistyöhön ja vuorovaikutukseen.</p> <p>Toimintaterapian tavoitteena on asiakkaan itsenäisyys toiminnassa ja elämänhallinnassa.</p> <p>Painottuu alle kouluikäisten toimintaterapia-arvioon ja terapiaa liittyen visuaalisiin ja hieno- ja karkeamotorisiin haasteisiin.</p> <p>Lapsen haasteet ilmenevät esim. motorisissa taidoissa (esim. liikkuminen ja kädentaidot), omatoimisuudessa päivittäisissä tilanteissa (esim. pukeutuminen, riisuutuminen), itsetunnossa, leikin vähyytenä ja näönvaraisessa hahmotamisessa (esim. palapelit).</p> <p>Terapia toteutuu yksilö- tai ryhmäterapiana.</p> <p>Kodin ja päiväkodin neuvonta/ohjaus liittyen arjen haasteisiin. Apuvälineiden käytössä ohjaaminen.</p> <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p>

TERVEYDEN EDISTÄMISEN KOORDI- NAATTORI	<p>Ennaltaehkäisevään ja terveyden edistämiseen liittyvien toimintatapojen kehittäminen.</p> <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p>
PERHEOHJAAJA	<p>Pitempiaikainen ja tavoitteellinen perheohjaus lapsiperheiden kodeissa:</p> <ul style="list-style-type: none"> - erityistä tukea tarvitsevien perheiden elämänhallinnan tukeminen ja edistäminen - perhetilanteen selvittely ja kartoituskäynnit - tavoitteelliset ja määräaikaisten kotikäynnit - perheen toimintakyvyn tukeminen ja vahvistaminen - ohjaaminen kodin arjen hallinnassa - perhekohtaiset palvelusuunnitelmat - moniammatillinen työskentely - kotikäynnit ensisynnyttäjien perheisiin - asiakkaat tulevat tiimin kautta <p>Neuvolan terveydenhoitajan työparina toimiminen.</p> <p>Perhevalmennukseen osallistuminen.</p> <p>Ryhmätoiminta ja vauvaryhmien ohjaus.</p> <p>Unikouluohjaus.</p> <p>Perhekeskuksen moniammatillinen tiimityö sekä yhteistyö.</p>
PERHEOHJAAJA	<p>Lastensuojelun perheohjaus (puolet työajasta), alueet ---.</p> <p>Ennaltaehkäisevä perheohjaus (puolet työajasta), alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perhekeskuksen moniammatillinen perhetyö ja toimiminen eri tiimeissä - ohjaukselliset kotikäynnit kaikkiin alueen ensisynnyttäjien perheisiin sekä tarvittaessa uudelleen synnyttäjien perheisiin - pääasiassa kotiin annettava suunnitelmallinen ja tavoitteellinen apu, tuki ja ohjaus perhetyön asiakkaana oleville lapsille, nuorille ja heidän vanhemmilleen monenlaisissa haastavissa elämäntilanteissa - perheohjauksen asiakassuunnitelmien laatiminen, toteutumisen seuranta ja päivittäminen yhdessä asiakkaana olevien perheiden ja muiden toimijoiden kanssa - asiakkaana olevien lasten ja perheiden tuen tarpeiden ja voimavarojen arvioiminen yhteistyössä muiden toimijoiden ja ammattilaisten kanssa <p>Itsenäinen työskentely ja työparina toimiminen.</p> <p>Ryhmätoiminnan suunnittelu ja ohjaus.</p> <p>Valmius lasten ja vanhempien välisten tapaamisten valvontaan sekä tukemiseen tapaamistilanteissa.</p> <p>Valmius lastensuojelutarpeen selvitysten tekemiseen sosiaalityöntekijän työparina.</p> <p>Perhetyön kehittäminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.</p>

<p>PERHE- TYÖNTEKIJÄ</p>	<p>Lastensuojelun perhetyö (suurin osa työajasta), alueet ---.</p> <p>Ennaltaehkäisevä perhetyö (osa työajasta), alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perhekeskuksen moniammatillinen perhetyö ja toimiminen eri tiimeissä - pääasiassa kotiin annettava suunnitelmallinen ja tavoitteellinen apu, tuki ja ohjaus perhetyön asiakkaana oleville lapsille, nuorille ja heidän vanhemmilleen monenlaisissa haastavissa elämäntilanteissa - tukikäynnit kaikkiin perheisiin, joihin syntyy kaksoiset tai kolmoset - asiakkaana olevien lasten ja perheiden tuen tarpeiden ja voimavarojen arvioiminen yhteistyössä muiden toimijoiden ja ammattilaisten kanssa - perhetyön asiakassuunnitelmien laatiminen, toteutumisen seuranta ja päivittäminen yhdessä asiakkaana olevien perheiden ja muiden toimijoiden kanssa <p>Itsenäinen työskentely ja työparina toimiminen.</p> <p>Ryhmätoiminnan suunnittelu ja ohjaus.</p> <p>Koululaisille suunnattu perhetyö.</p> <p>Isätyöryhmä.</p> <p>MLL:n yhdyshenkilönä toimiminen.</p> <p>Perhetyön kehittäminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.</p>
<p>PERHE- TYÖNTEKIJÄ</p>	<p>Lastensuojelun perhetyö (suurin osa työajasta), alueet ---.</p> <p>Ennaltaehkäisevä perhetyö (osa työajasta), alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perhekeskuksen moniammatillinen perhetyö ja toimiminen eri tiimeissä - pääasiassa kotiin annettava suunnitelmallinen ja tavoitteellinen apu, tuki ja ohjaus perhetyön asiakkaana oleville lapsille, nuorille ja heidän vanhemmilleen haastavissa elämäntilanteissa - perhetyön asiakassuunnitelmien laatiminen, toteutumisen seuranta ja päivittäminen yhdessä asiakkaana olevien perheiden ja muiden toimijoiden kanssa - asiakkaana olevien perheiden tuen tarpeiden ja voimavarojen arvioiminen yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa <p>Itsenäinen työskentely ja työparina toimiminen.</p> <p>Ryhmätoiminnan suunnittelu ja ohjaus.</p> <p>Koululaisille suunnattu perhetyö.</p> <p>Perhetyön kehittäminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.</p>

LIITE 7. SOSIAALITOIMISTON TOIMIJAMATRIISI

TEHTÄVÄ-NIMIKE	KESKEISIMMÄT TYÖTEHTÄVÄT
ETUUS-KÄSITTELIJÄ	<p>Sosiaalitoimen asiakkaiden neuvonta.</p> <p>Sosiaalitoimen ajanvaraukset.</p> <p>Välitystiliasiakkaiden raha-asioiden ja etuisuuksien hoito.</p> <p>Kirjallisten toimeentulotukihakemusten käsittely ja kirjallisten toimeentulotukipäätösten tekeminen.</p> <p>Taloushallinnon tehtäviä (esim. välitystiliasiakkaiden perinnän ja tulojen kirjaamiset, toimeentulotuen perinnän kirjaukset, sos.toimen maksujen hoitaminen pankkiin päivittäin, kirjanpitoaineiston muodostaminen sos.toimen tuloista ja menoista sekä laskutuksen valmistelu).</p> <p>Toimistosihteerin sijaisena toimiminen tarvittaessa.</p>
TOIMISTO-SIHTEERI	<p>Sosiaalitoimen yleiset toimistotyöt.</p> <p>Ajanvaraus.</p> <p>Asiakaspalvelu, neuvonta ja hakemusten vastaanotto.</p> <p>Laskujen käsittely. Laskutuksen valmistelutehtävät. Kuljetuspalvelulaskut.</p> <p>Lastensuojelun tulojen kirjaus ja tiliöinti.</p> <p>Ostoreskontra.</p> <p>SV-tilitykset Kelalle.</p> <p>Perhehoidon ja vammaispalvelun henkilökohtaisten avustajien ym. palkat.</p> <p>Arkistointi.</p> <p>Postin käsittely ja muut "juoksevat asiat".</p> <p>Etuuskäsittelijän sijaisena toimiminen tarvittaessa.</p>

SOSIAALI- JOHTAJA	<p>Hallinnolliset tehtävät:</p> <ul style="list-style-type: none"> - sosiaalitoimen vastualueen yleisjohtaminen, toiminnan ja yhteistyön kehittäminen, taloudesta vastaaminen sekä asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta huolehtiminen - sosiaalitoimen toimintayksikköjen lähiesimiesten ja sosiaalitoimen henkilöstön lähiesimiehenä toimiminen - sosiaalitoimen vastuualuetta koskevien lausuntojen antaminen - henkilöstöä koskevat päätökset - JIK Ky:n johtoryhmän jäsen <p>Yksilöitä koskevat tehtävät:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lastensuojelulain 13 §:n mukaisten viranhaltijapäätösten tekeminen - sosiaalihuollon antamisesta ja siihen liittyvistä muista toimenpiteistä päättäminen - vammaispalvelulain ja kehitysvammahuoltolain nojalla myönnettävistä etuisuuksista päättäminen siltä osin kuin sosiaalityöntekijä/-ohjaaja ei niitä pääätä - työtoimintaan ja -kokeiluun sekä päihdehuoltoon liittyvistä maksusitoumuksista päättäminen - yksilöjaoston esittelijänä toimiminen - esitysten tekeminen ja päätösten muutoksenhaku - vastineiden laatiminen hallinto-oikeudelle - käyttää lautakunnan puhevaltaa - asiakasmaksujen vahvistaminen sosiaalitoimen osalta, siltä osin kuin sitä ei ole määrätty jonkun muun viranhaltijan päätettäväksi - sosiaalihuoltolain mukaisten sosiaalitoimen vastualueen asumispalvelujen ja laitoshoidon myöntämisen/päätökset sekä asiakaskohtaisten sijoituspäätösten tekeminen yksityisiin asumispalveluyksiköihin
JOHTAVA SOSIAALI- TYÖNTEKIJÄ	<p>Sosiaalityön johto ja kehittäminen.</p> <p>Sosiaalityöntekijöiden ja sosiaaliohjaajien esimies.</p> <p>Sosiaalijohtajan sijainen.</p> <p>Asioiden valmistelu yksilöjaostolle.</p> <p>Selvitykset käräjäoikeudelle lapsen huolto-, asumis- ja tapaamisoikeus –asioissa.</p> <p>Lastensuojelun asiakastyö:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lastensuojeluilmoitusten vastaanotto - lastensuojelutarpeen selvitykset - ratkaisut lastensuojeluasiakkuuden jatkumisesta ja päättymisestä - lastensuojelun avohuoltoon, sijaishuoltoon ja jälkihuoltoon liittyvät asiakassuunnitelmat sekä päätökset tukitoimista - sijaishuoltoon liittyvien päätösten valmistelu ja esittely perusturvajohtajalle - lastensuojeluun liittyvät asiakas-, perhe- ja verkostoneuvottelut - päätökset kiireellisistä sijoituksista
SOSIAALI- TYÖNTEKIJÄ LASTEN- VALVOJA	<p>Lastensuojelun asiakastyö, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lastensuojeluilmoitusten vastaanotto - lastensuojelutarpeen selvitykset - ratkaisut lastensuojeluasiakkuuden jatkumisesta ja päättymisestä - lastensuojelun avohuoltoon, sijaishuoltoon ja jälkihuoltoon liittyvät asiakassuunnitelmat sekä päätökset tukitoimista - sijaishuoltoon liittyvien päätösten valmistelu ja esittely perusturvajohtajalle - lastensuojeluun liittyvät asiakas-, perhe- ja verkostoneuvottelut - päätökset kiireellisistä sijoituksista <p>Lastenvalvojan tehtävät:</p> <ul style="list-style-type: none"> - isyysasiat ja isyyden tunnustamisten vastaanotto - lapsen huolto-, asumis-, tapaamisoikeus- ja elatussopimusasiat - lapsen huolto-, asumis- ja tapaamisoikeusasioiden selvitykset käräjäoikeudelle - lapsioikeudellisten sopimusten vahvistaminen

LASTEN- VALVOJA	<p>Lastenvalvojan tehtävät:</p> <ul style="list-style-type: none"> - isyysasiat ja isyyden tunnustamisten vastaanotto - lapsen huolto-, asumis-, tapaamisoikeus- ja elatussopimusasiat - lapsioikeudellisten sopimusten vahvistaminen
SOSIAALI- TYÖNTEKIJÄ	<p>Lastensuojelun asiakastyö:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lastensuojeluilmoitusten vastaanotto - lastensuojelutarpeen selvitykset - ratkaisut lastensuojeluasiakkuuden jatkumisesta ja päättymisestä - lastensuojelun avohuoltoon, sijaishuoltoon ja jälkihuoltoon liittyvät asiakassuunnitelmat sekä päätökset tukitoimista - sijaishuoltoon liittyvien päätösten valmistelu ja esittely perusturvajohtajalle - lastensuojeluun liittyvät asiakas-, perhe- ja verkostoneuvottelut <p>Selvitykset käräjäoikeudelle lapsen huolto-, asumis- ja tapaamisoikeusasioissa.</p> <p>Lastensuojelun perhetyön ja perheohjauksen lähiesimies, alueet ---.</p> <p>Aikuissosiaalityö: toimeentulotuki ja välitystilitt, alueet ---.</p> <p>Kriisipäivystys.</p>
SOSIAALI- TYÖNTEKIJÄ	<p>Lastensuojelun asiakastyö, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - lastensuojeluilmoitusten vastaanotto - lastensuojelutarpeen selvitykset - ratkaisut lastensuojeluasiakkuuden jatkumisesta ja päättymisestä - lastensuojelun avohuoltoon, sijaishuoltoon ja jälkihuoltoon liittyvät asiakassuunnitelmat sekä päätökset tukitoimista - sijaishuoltoon liittyvien päätösten valmistelu ja esittely perusturvajohtajalle - lastensuojeluun liittyvät asiakas-, perhe- ja verkostoneuvottelut <p>Lastensuojelun perhetyön ja perheohjauksen lähiesimies, alueet ---.</p>

<p>SOSIAALI-OHJAAJA</p> <p>vammais-palvelut</p>	<p>Vammaispalvelulakiin sisältyvät palvelut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - asunnon muutostyöt - kuljetuspalvelut - palveluasuminen - henkilökohtainen apu - muut määrärahasidonnaiset etuudet <p>Kehitysvammalakiin sisältyvät palvelut:</p> <ul style="list-style-type: none"> - asuminen - tilapäishoito - päivä- ja työtoiminta - aamu- ja iltapäiväkerhotoiminta - kuntayhtymän vammaispalvelut, perusopetuksen jälkeiset tukitoimet - kuntoutusohjaus <p>Omaishoitajat, joiden hoidettavat ovat alle 65-vuotiaita:</p> <ul style="list-style-type: none"> - omaishoidontuki - omaishoidon vapaat <p>Asiakkaiden ja yhteistyötahojen neuvonta ja ohjaus.</p> <p>Yhteistyö eri tahojen kanssa.</p> <p>Palvelusuunnitelmien laatiminen yhdessä asiakkaan kanssa sekä suunnitelman seuranta ja päivittäminen.</p> <p>Palvelutarpeen arviointi, päätösten valmistelu ja päätöksenteko.</p> <p>Mukana terveystieteiden kuntoutusryhmässä.</p> <p>VammaisKaste hanke – palveluohjauksen pilotointia v. 2011.</p> <p>Vammaisneuvoston jäsen + sihteeri.</p>
<p>SOSIAALI-OHJAAJA</p> <p>aikuis-sosiaalityö</p>	<p>Aikuissosiaalityö (yli 18-vuotiaat), alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - palvelutarpeen kartoittaminen - päätöksenteko toimeentulotuessa - asiakassuunnitelmien laatiminen yhdessä asiakkaan kanssa sekä suunnitelman seuranta ja päivittäminen - palveluohjaus taloudellisissa asioissa - opintojen keskeyttäneiden, nuorten tulottomien ja pitkäaikaistyöttömien aktivointi - kuntouttavan työtoiminnan ja aktivointisuunnitelmien laatiminen asiakkaille yhdessä TE-toimiston kanssa - päihde- ja peliriippuvaisten ohjaus, tukeminen ja seuranta - asiakkaiden tukeminen ja ohjaaminen kriiseissä ja vaikeissa elämäntilanteissa - yhteistyö sekä asiantuntijana toimiminen asiakas- ja yhteistyöverkostoissa <p>Ennaltaehkäisevä aikuissosiaalityö:</p> <ul style="list-style-type: none"> - asuinalueen kehittäminen asiakkaiden hyvinvointia tukeväksi - eri kulttuurien ja vähemmistöjen edustajien integrointi suomalaiseen yhteiskuntaan ja syrjäytymisen vähentäminen - yksilö- ja ryhmätoimintojen kehittäminen, esim. itsetunnon ja identiteetin vahvistaminen, elämänhallinta ja taloushallintataitojen kehittäminen <p>ATK-ohjelmiston pääkäyttäjä.</p>

<p>SOSIAALI-OHJAAJA</p> <p>aikuis-sosiaalityö</p>	<p>Aikuissosiaalityö (yli 18-vuotiaat):</p> <ul style="list-style-type: none"> - palvelutarpeen kartoittaminen - päätöksenteko toimeentulotuessa - asiakassuunnitelmien laatiminen yhdessä asiakkaan kanssa sekä suunnitelman seuranta ja päivittäminen - palveluohjaus taloudellisissa asioissa - opintojen keskeyttäneiden, nuorten tulottomien ja pitkäaikaistyöttömien aktivointi - kuntouttavan työtoiminnan ja aktivointisuunnitelmien laatiminen asiakkaille yhdessä TE-toimiston kanssa - päihde- ja peliriippuvaisten ohjaus, tukeminen ja seuranta - asiakkaiden tukeminen ja ohjaaminen kriiseissä ja vaikeissa elämäntilanteissa - yhteistyö sekä asiantuntijana toimiminen asiakas- ja yhteistyöverkostoissa <p>Ennaltaehkäisevä aikuissosiaalityö:</p> <ul style="list-style-type: none"> - asuinalueen kehittäminen asiakkaiden hyvinvointia tukeväksi - eri kulttuurien ja vähemmistöjen edustajien integrointi suomalaiseen yhteiskuntaan ja syrjäytymisen vähentäminen - yksilö- ja ryhmätoimintojen kehittäminen, esim. itsetunnon ja identiteetin vahvistaminen, elämänhallinta ja taloushallintataitojen kehittäminen
<p>YKSIÖ-VALMENTAJA</p>	<p>Toimeentulotuessa ja lastensuojelussa asioivien asiakkaiden (asiakkaat 17-65 –vuotiaita) kokonaisvaltainen hoito ja tukeminen:</p> <ul style="list-style-type: none"> - asuminen - palveluohjaus - yhteistyö eri viranomaisten kanssa - opiskelu- ja työpaikkojen etsiminen asiakkaille - kuntouttava työtoiminta: kuntouttavan työtoiminnan paikkojen etsiminen, toimintarahojen ja matkakorvausten maksaminen ja viranhaltijapäätökset - kotikäynnit sekä asiakastapaamiset sosiaalitoimistossa ja asiakkaiden erilaisissa toimintaympäristöissä <p>Aikuissosiaalityön ryhmä- ja yksilötoimintojen kehittäminen.</p>

<p>PERHE- TYÖNTEKIJÄ</p>	<p>Lastensuojelun perhetyö (suurin osa työajasta), alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pääasiassa kotiin annettava suunnitelmallinen ja tavoitteellinen apu, tuki ja ohjaus perhetyön asiakkaana oleville lapsille, nuorille ja heidän vanhemmilleen monenlaisissa haastavissa elämäntilanteissa - asiakkaana olevien lasten ja perheiden tuen tarpeiden ja voimavarojen arvioiminen yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden sekä muiden toimijoiden ja ammattilaisten kanssa - lapsen kehityksen, vanhemmuuden, perheen vuorovaikutussuhteiden ja arjen hallinnan tukeminen - toimiminen lapsen edun mukaisesti sekä lapsen edun, turvallisuuden ja riittävän vanhemmuuden toteutumisen arvioiminen yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden ja muiden ammattilaistahojen kanssa - perhetyön asiakassuunnitelmien laatiminen, toteutumisen seuranta ja päivittäminen yhdessä asiakkaana olevien perheiden ja sosiaalityöntekijöiden kanssa - lasten ja vanhempien välisten tapaamisten valvonta, arviointi sekä tukeminen tapaamistilanteissa <p>Ennaltaehkäisevä perhetyö, (osa työajasta), alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perhekeskuksen moniammatillinen perhetyö ja toimiminen eri tiimeissä - pääasiassa kotiin annettava suunnitelmallinen ja tavoitteellinen apu, tuki ja ohjaus perhetyön asiakkaana oleville lapsille, nuorille ja heidän vanhemmilleen monenlaisissa haastavissa elämäntilanteissa - tukikäynnit kaikkiin perheisiin, joihin syntyy kaksoset tai kolmoset - asiakkaana olevien lasten ja perheiden tuen tarpeiden ja voimavarojen arvioiminen yhteistyössä muiden toimijoiden ja ammattilaisten kanssa - perhetyön asiakassuunnitelmien laatiminen, toteutumisen seuranta ja päivittäminen yhdessä asiakkaana olevien perheiden ja muiden toimijoiden kanssa <p>Ryhmätoiminnan suunnittelu ja ohjaus.</p> <p>Koululaisille suunnattu perhetyö.</p> <p>Isätyöryhmä.</p> <p>MLL:n yhdyshenkilönä toimiminen.</p> <p>Itsenäinen työskentely ja työparina toimiminen.</p> <p>Moniammatillinen verkosto- ja yhteistyö eri tahojen kanssa, neuvotteluihin ja palavereihin osallistuminen sekä asiakkaan tukena toimiminen asiakasta koskevissa palavereissa.</p> <p>Asiakkaiden ohjaaminen, saattaminen ja motivoiminen palveluihin.</p> <p>Asiakkaiden ohjaaminen ja tukena toimiminen eri virastoissa asioimisessa.</p> <p>Perhetyön kehittäminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.</p>
-------------------------------------	--

<p>PERHE- TYÖNTEKIJÄ</p>	<p>Lastensuojelun perhetyö (suurin osa työajasta), alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pääasiassa kotiin annettava suunnitelmallinen ja tavoitteellinen apu, tuki ja ohjaus perhetyön asiakkaana oleville lapsille, nuorille ja heidän vanhemmilleen monenlaisissa haastavissa elämäntilanteissa - asiakkaana olevien lasten ja perheiden tuen tarpeiden ja voimavarojen arvioiminen yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden sekä muiden toimijoiden ja ammattilaisten kanssa - lapsen kehityksen, vanhemmuuden, perheen vuorovaikutussuhteiden ja arjen hallinnan tukeminen - toimiminen lapsen edun mukaisesti sekä lapsen edun, turvallisuuden ja riittävän vanhemmuuden toteutumisen arvioiminen yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden ja muiden ammattilaistahojen kanssa - perhetyön asiakassuunnitelmien laatiminen, toteutumisen seuranta ja päivittäminen yhdessä asiakkaana olevien perheiden ja sosiaalityöntekijöiden kanssa - lasten ja vanhempien välisten tapaamisten valvonta, arviointi sekä tukeminen tapaamistilanteissa <p>Ennaltaehkäisevä perhetyö (osa työajasta), alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - perhekeskuksen moniammatillinen perhetyö ja toimiminen eri tiimeissä - pääasiassa kotiin annettava suunnitelmallinen ja tavoitteellinen apu, tuki ja ohjaus perhetyön asiakkaana oleville lapsille, nuorille ja heidän vanhemmilleen haastavissa elämäntilanteissa - perhetyön asiakassuunnitelmien laatiminen, toteutumisen seuranta ja päivittäminen yhdessä asiakkaana olevien perheiden ja muiden toimijoiden kanssa - asiakkaana olevien perheiden tuen tarpeiden ja voimavarojen arvioiminen yhteistyössä muiden toimijoiden kanssa <p>Ryhmätoiminnan suunnittelu ja ohjaus.</p> <p>Koululaisille suunnattu perhetyö.</p> <p>Moniammatillinen verkosto- ja yhteistyö eri tahojen kanssa, neuvotteluihin ja palavereihin osallistuminen sekä asiakkaan tukena toimiminen asiakasta koskevissa palaverieissa.</p> <p>Asiakkaiden ohjaaminen, saattaminen ja motivoiminen palveluihin.</p> <p>Itsenäinen työskentely ja työparina toimiminen.</p> <p>Moniammatillinen verkosto- ja yhteistyö eri tahojen kanssa, neuvotteluihin ja palavereihin osallistuminen sekä asiakkaan tukena toimiminen asiakasta koskevissa palaverieissa.</p> <p>Asiakkaiden ohjaaminen ja tukena toimiminen eri virastoissa asioimisessa.</p> <p>Perhetyön kehittäminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.</p>
-------------------------------------	--

**PERHE-
OHJAAJA**

Ennaltaehkäisevä perheohjaus (puolet työajasta), alueet ---:

- perhekeskuksen moniammatillinen perhetyö ja toimiminen eri tiimeissä
- ohjauskotikäynnit kaikkiin Jurvan alueen ensisynnyttäjien perheisiin sekä tarvittaessa uudelleen synnyttäjien perheisiin
- pääasiassa kotiin annettava suunnitelmallinen ja tavoitteellinen apu, tuki ja ohjaus perhetyön asiakkaana oleville lapsille, nuorille ja heidän vanhemmilleen monenlaisissa haastavissa elämäntilanteissa
- perheohjauksen asiakassuunnitelmien laatiminen, toteutumisen seuranta ja päivittäminen yhdessä asiakkaana olevien perheiden ja muiden toimijoiden kanssa
- asiakkaana olevien lasten ja perheiden tuen tarpeiden ja voimavarojen arvioiminen yhteistyössä muiden toimijoiden ja ammattilaisten kanssa

Lastensuojelun perheohjaus, (puolet työajasta), alueet ---:

- pääasiassa kotiin annettava suunnitelmallinen ja tavoitteellinen apu, tuki ja ohjaus perheohjauksen asiakkaana oleville lapsille, nuorille ja heidän vanhemmilleen monenlaisissa haastavissa elämäntilanteissa
- asiakkaana olevien lasten ja perheiden tuen tarpeiden ja voimavarojen arvioiminen yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden, muiden toimijoiden ja viranomaisten kanssa
- lapsen kehityksen, vanhemmuuden, perheen vuorovaikutussuhteiden ja arjen hallinnan tukeminen
- toimiminen lapsen edun mukaisesti sekä lapsen edun, turvallisuuden ja riittävän vanhemmuuden toteutumisen arvioiminen yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden ja muiden ammattilaistahojen kanssa
- perheohjauksen asiakassuunnitelmien laatiminen, toteutumisen seuranta ja päivittäminen yhdessä asiakkaana olevien perheiden ja sosiaalityöntekijöiden kanssa

Itsenäinen työskentely ja työparina toimiminen.

Moniammatillinen verkosto- ja yhteistyö eri tahojen kanssa, neuvotteluihin ja palavereihin osallistuminen sekä asiakkaan tukena toimiminen asiakasta koskevissa palavereissa.

Asiakkaiden ohjaaminen, saattaminen ja motivoiminen palveluihin.

Asiakkaiden ohjaaminen ja tukena toimiminen eri virastoissa asioimisessa.

Ryhmätoiminnan suunnittelu ja ohjaus.

Valmius lasten ja vanhempien välisten tapaamisten valvontaan sekä tukemiseen tapaamistilanteissa.

Valmius lastensuojelutarpeen selvitysten tekemiseen sosiaalityöntekijän työparina.

Perhetyön kehittäminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.

<p>PERHE-OHJAAJA</p>	<p>Lastensuojelun perheohjaus, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pääasiassa kotiin annettava suunnitelmallinen ja tavoitteellinen apu, tuki ja ohjaus perheohjauksen asiakkaana oleville lapsille, nuorille ja heidän vanhemmilleen monenlaisissa haastavissa elämäntilanteissa - asiakkaana olevien lasten ja perheiden tuen tarpeiden ja voimavarojen arvioiminen yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden sekä muiden toimijoiden ja ammattilaisten kanssa - lapsen kehityksen, vanhemmuuden, perheen vuorovaikutussuhteiden ja arjen hallinnan tukeminen - toimiminen lapsen edun mukaisesti sekä lapsen edun, turvallisuuden ja riittävän vanhemmuuden toteutumisen arvioiminen yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden ja muiden ammattilaistahojen kanssa - perheohjauksen asiakassuunnitelmien laatiminen, toteutumisen seuranta ja päivittäminen yhdessä asiakkaana olevien perheiden ja sosiaalityöntekijöiden kanssa - itsenäinen työskentely, työparina toimiminen sekä verkosto- ja yhteistyö eri tahojen kanssa. - asiakkaiden ohjaaminen, saattaminen ja motivoiminen palveluihin - moniammatillinen verkosto- ja yhteistyö eri tahojen kanssa, neuvotteluihin ja palavereihin osallistuminen sekä asiakkaan tukena toimiminen asiakasta koskevissa palaverissa - asiakkaiden ohjaaminen ja tukena toimiminen eri virastoissa asioimisessa <p>Lasten ja vanhempien välisten tapaamisten valvonta, arviointi sekä tukeminen tapaamistilanteissa.</p> <p>Ryhmätoiminnan suunnittelu ja ohjaus.</p> <p>Valmius lastensuojelutarpeen selvitysten tekemiseen sosiaalityöntekijän työparina.</p> <p>Perhetyön kehittäminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.</p> <p>Erityisnuorisotyöryhmän jäsen.</p> <p>Perhetyön aluekoordinaattorina toimiminen (v. 2012-2013).</p>
<p>PERHE-OHJAAJA</p>	<p>Lastensuojelun perheohjaus, alueet ---:</p> <ul style="list-style-type: none"> - pääasiassa kotiin annettava suunnitelmallinen ja tavoitteellinen apu, tuki ja ohjaus perheohjauksen asiakkaana oleville lapsille, nuorille ja heidän vanhemmilleen monenlaisissa haastavissa elämäntilanteissa - asiakkaana olevien lasten ja perheiden tuen tarpeiden ja voimavarojen arvioiminen yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden sekä muiden toimijoiden ja ammattilaisten kanssa - lapsen kehityksen, vanhemmuuden, perheen vuorovaikutussuhteiden ja arjen hallinnan tukeminen - toimiminen lapsen edun mukaisesti sekä lapsen edun, turvallisuuden ja riittävän vanhemmuuden toteutumisen arvioiminen yhteistyössä sosiaalityöntekijöiden ja muiden ammattilaistahojen kanssa - perheohjauksen asiakassuunnitelmien laatiminen, toteutumisen seuranta ja päivittäminen yhdessä asiakkaana olevien perheiden ja sosiaalityöntekijöiden kanssa - asiakkaiden ohjaaminen, saattaminen ja motivoiminen palveluihin - moniammatillinen verkosto- ja yhteistyö eri tahojen kanssa, neuvotteluihin ja palavereihin osallistuminen sekä asiakkaan tukena toimiminen asiakasta koskevissa palaverissa - asiakkaiden ohjaaminen ja tukena toimiminen eri virastoissa asioimisessa - itsenäinen työskentely ja työparina toimiminen <p>Lastensuojelun jälkihuollossa olevien, itsenäisesti asuvien alle 21-vuotiaiden nuorten tukeminen ja ohjaaminen itsenäisessä elämänhallinnassa.</p> <p>Lasten ja vanhempien välisten tapaamisten valvonta, arviointi sekä tukeminen tapaamistilanteissa.</p> <p>Ryhmätoiminnan suunnittelu ja ohjaus.</p> <p>Valmius lastensuojelutarpeen selvitysten tekemiseen sosiaalityöntekijän työparina.</p> <p>Perhetyön ja yhteistyön kehittäminen yhdessä muiden toimijoiden kanssa.</p>

LIITE 8. KUTSU

KUTSU PERHEKESKUKSEN JA SOSIAALITOIMISTON TOIMIJOILLE

Joulu on jo ovella ja vuosikin on pian vaihtumassa ...

Vuodenvaihteen jälkeen sosiaalitoimenkin työntekijät ovat ----- (*osana samaa organisaatiota*)

Ja niin lähestyy myös sosiaalitoimiston ja perhekeskuksen yhteinen yhteistyön kehittämistilaisuus!
Tiistaina 8.1.2013 klo 13.30-15.30 kokoonnumme yhdessä ----- saliin (osoite) päättämään yhteistyön kehittämisen tavoitteista ja seuraavista vaiheista.

Tämän kutsun liitteestä löydät yhteenvedon perhekeskuksen ja sosiaalitoimiston välisen yhteistyön haasteista ja kehittämisen tarpeista. Olen koonnut yhteenvedon Teidän esiin nostamistanne tärkeistä asioista. Ja etteivät tärkeät asiat ja jo tehty työ jäisi vain ajatusten, puheiden ja paperin tasolle, on tärkeää yhdessä tehdä päätöksiä konkreettisista tavoitteista ja yhteistyön kehittämisen seuraavista vaiheista.

Pyydän, että tutustut yhteenvetoon jo etukäteen (ennen 8.1.2013) ja mietit, mihin asiaan itse haluaisit eniten panostaa yhteistyön kehittämisessä, mikä sinun mielestäsi olisi kaikkein tärkein asia ja mikä olisi mahdollisesti seuraava askel yhteistyön kehittämisessä? Näistä asioista tulemme yhdessä tekemään ratkaisuja yhteistyön kehittämisen jatkoon suhteen. Meitä on 8.1.2013 koolla hyväkoinen rautaisten ammattilaisten porukka. Asioita on paljon ja aikataulu on tiivis, joten tulemme tekemään tilaisuuden aikana jonkin verran myös ryhmätöitä.

Tärkeitä asioita, joihin 8.1.2013 tulemme yhdessä etsimään vastauksia, ovat:

- mikä on se asia/ne asiat, joihin seuraavaksi yhteistyössä panostetaan, mitä lähdemme tavoittelemaan? mikä on seuraava askel, jonka otamme tätä tavoitetta kohden?
- miten jatkamme yhteistyön kehittämistä tästä eteenpäin, esim. aikataulu ja muut sovittavat asiat? mitä yhteistyön kehittämisen etenemiseen tarvitaan?
- millä kokoonpanolla yhteistyön kehittäminen jatkuu ja milloin on seuraava kokoontuminen? muodostetaanko mahdollisesti työryhmä tai työryhmiä?

Jos Sinulla on kysyttävää tms., ota yhteyttä!

Tilaisuuden yhteydessä on tarjolla välipalaa.

TERVETULOA!

LIITE 9. RYHMÄTYÖT

YHTEINEN AIKA YHTEISTEN PELISÄÄNTÖJEN JA TOIMINTATA- POJEN RAKENTAMISEKSI

- *jatkumoa: säännölliset, etukäteen sovitut palaverit, vaatii sitoutumisen*
- *koulutus!*
- *seuraava askel: kehittämispäivä/TYHY-päivä*
→ *yhteen hitsautuminen, sitoutuminen*
- *seuraava askel: yhteinen pohdinta & keskustelu: mitä tarkoittaa yhteistyö?*
- *motivaatio*
- *johdon tuki & siunaus: lupa/annettu aika yhteistyön kehittämiseen ja luomiseen, esimiehet mukana*
- *joustavuutta tehdä muutoksia, halu muutokseen, toisin tekemiseen*
- *asiakastyön kehittäminen eri tasoilla*
- *yhteistyön purku, palautekeskustelu*

JOUSTAVIEN KÄYTÄNTÖJEN & YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN YHTEISTEN ASIAKKaidEN ASIOISSA

- *eri toimijoiden työnkuvien selkiintyminen eri toimijoille*
- *avoimuus eri toimijoiden välillä*
- *tiedonsiirto eri toimijoiden välillä toimivaksi → asiakkaan oikeusturva huomioiden*
- *LOMAKE?*
- *säännölliset palaverit yhteisistä asiakkaista*
- *hymyillään kun tavataan 😊 😊*

YHTEISET PELISÄÄNNÖT

JA JOUSTAVAT KÄYTÄNNÖT

- yhteinen koulutus, joka ohjaa yhteistyön kehittymistä
- rakenteiden ja raamien luominen yhteistyölle
 - säännölliset tapaamiset
 - toisen työn tunteminen...
 - työnjako
- sitoutuminen?
- asiakaskeskeisyys
- "ideoita"
"Ninni" –työtapa mukaellen

JOUSTAVIEN KÄYTÄNTÖJEN JA YHTEISTYÖN KEHITTÄMINEN YHTEISTEN ASIAKKAIDEN ASIOISSA

- asiakas keskiössä
 - palvelut asiakkaalle
 - tehdään yhdessä
 - tietäen, sopien, suunnitellen yhteiset tavoitteet
asiakas/perhe ↔ työntekijät
- yhteinen käytäntö, sitoutuminen, työtapa

VUOROVAIKUTUSKULTTUURIN KEHITTÄMINEN

❖ TAVOITE: Yhdessä varhainen tuki!

- yhteinen koulutus → yhteiset pelisäännöt
- tuntemus kaikkien työnkuvista, toimialueista, mistä työt tulee?
- yhteinen "kahvihetki" n. 1xkk
- yhteistä TYHY-toimintaa